

El paper de les polítiques actives d'ocupació en el desenvolupament i mobilització del capital social de joves amb trajectòries laborals vulnerables

JOAN MIQUEL VERD (COORD)
JOAN RODRÍGUEZ-SOLER (COORD)
VÍCTOR ARROYO
CATERINA MOLERO
MARIA PADRÓ-SOLANET

Memòria justificativa
Expedient: 2018AJOVE00006





Centre d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

El paper de les polítiques actives d'ocupació en el desenvolupament i mobilització del capital social de joves amb trajectòries laborals vulnerables

Joan Miquel Verd (Coord.)

Joan Rodríguez-Soler (Coord.)

Víctor Arroyo

Caterina Molero

Maria Padró-Solanet

Memòria justificativa

Expedient: 2018AJOVE00006

Amb el finançament de:



Generalitat de Catalunya
Agència Catalana de la Joventut

Memòria justificativa

Expedient: 2018AJOVE00006

Projecte:

**El paper de les polítiques actives d'ocupació en el desenvolupament
i mobilització del capital social de joves amb trajectòries laborals
vulnerables**

*Projecte guanyador d'un ajut de la convocatòria de 2019 dels Ajuts a
projectes d'investigació en matèria de joventut, de l'Agència Catalana de
la Joventut*

Investigador responsable:
Joan Miquel Verd Pericàs

Juliol 2020

Resum

La recerca que aquí es presenta defensa la importància del paper del capital social, entès com el conjunt de relacions que faciliten l'accés directe e indirecte a recursos valuosos per a les persones a l'hora d'aconseguir millors oportunitats d'inserció laboral. El punt de partida de la recerca rau en la constatació de la minsa dotació de capital social relacional entre els grups socials més desafavorits. La recerca busca estudiar el paper que tenen les polítiques actives d'ocupació en la generació i mobilització de capital social útil per trobar una ocupació entre el col·lectiu de joves amb menys oportunitats d'inserció laboral.

El capital social d'una persona està compost per la xarxa de contactes o vincles que posseeix. Aquests contactes, en el cas de l'accés a l'ocupació, poden aportar informació, poden fer de mitjancers per facilitar l'accés o fins i tot poden proporcionar directament un lloc de treball. Els diferents tipus de contactes que un individu pot tenir es poden classificar com a contactes o vincles de tipus *bonding*, *bridging* i *linking*. Els contactes de tipus *bonding* són contactes que, per al col·lectiu de joves més desafavorit, no aportarien recursos valuosos en termes d'inserció laboral, en tant que tenen característiques similars a les dels joves i es mouen en les mateixes esferes de sociabilitat (família, veïns, amics). En canvi, els contactes de tipus *bridging*, però especialment de tipus *linking*, sí que poden generar millors recursos. Els primers, tot i que amb característiques similars, es generen en esferes que van més enllà de la família, el veïnat o els amics. Entre aquestes esferes destaca l'esfera formativa i l'esfera laboral, on es poden generar recursos més útils per la cerca i obtenció de feina. Però són els contactes de tipus *linking*, en tant que persones amb característiques sociodemogràfiques diferenciades i en posicions socials més afavorides, els que poden permetre un salt qualitatiu en la trajectòria dels joves vulnerables, aportant uns recursos més valuosos en termes d'inserció laboral.

El projecte desenvolupat busca estudiar l'impacte que poden tenir les polítiques d'ocupació orientades als joves per part de l'Administració pública, i particularment les polítiques actives d'ocupació, en les trajectòries laborals de joves en situació més desafavorida, des del punt de vista de la millora del seu capital social. Per tant, s'ha estudiat la manera en què les actuacions que ofereixen els serveis públics d'ocupació permeten desenvolupar i activar els recursos relacionals d'aquesta població jove, un element clau entre els joves d'origen més desafavorit per lluitar contra la precarietat laboral i l'atur.

Des del punt de vista metodològic s'ha seguit una estratègia de caràcter qualitatiu, amb la realització d'entrevistes a joves en situació de vulnerabilitat i personal tècnic de serveis locals d'ocupació. La distribució de les entrevistes ha seguit dos criteris. El primer d'ells ha fet referència a la variable origen de la població jove a entrevistar, diferenciant entre aquells joves que han nascut i que tenen a Catalunya o l'Estat espanyol l'origen de la seva família; i aquells joves que han nascut fora de l'Estat espanyol i la família dels quals també té aquesta provenença. El segon criteri ha estat de tipus territorial, fonamental a l'hora d'entendre els processos de desenvolupament i acumulació de capital social. Així, s'han fet entrevistes a joves (homes i dones) de fins a 29 anys en dos àmbits territorials (àmbit metropolità i àmbit no metropolità) i, dins d'aquests àmbits, hem diferenciat tres estrats de grandària dels municipis (municipis entre 2.001 i 10.000 habitants; municipis entre 10.001 i 50.000 habitants; i municipis de més de 50.000 habitants).

Les entrevistes als joves han perseguit un tractament de tipus retrospectiu, buscant reconstruir la trajectòria laboral dels joves i posant èmfasi en la seva vinculació amb polítiques actives d'ocupació. Les entrevistes al personal tècnic han posat el focus en el paper que el capital social té a l'hora de dissenyar i implementar les accions dutes a terme en el si dels serveis locals d'ocupació. L'anàlisi de dades amb el programa Atlas.ti ha permès reconstruir individualment les trajectòries dels joves entrevistats i identificar els recursos clau activats per a la millora de la seva inserció laboral.

En l'anàlisi de les trajectòries dels joves s'ha constatat la importància de l'adquisició i activació de determinats contactes per a poder millorar la seva trajectòria laboral. La població jove utilitza la seva xarxa de contactes com un recurs més que els facilita informació sobre ocupacions, però també amb funcions d'intermediació.

S'han pogut constatar els desiguals efectes en les trajectòries dels joves de l'ús dels diferents tipus de contactes o vincles. Per una banda, es comprova que, per al perfil de la població jove estudiat en la recerca, els possibles contactes de tipus *bonding* (adquirits en l'esfera familiar, veïnal o en el grup d'iguals) faciliten recursos que solen portar a ocupacions amb condicions precàries. Per una altra banda, l'ús dels contactes de tipus *bridging* i de tipus *linking* permeten, en certs casos, millorar o progressar en la trajectòria laboral. Aquests s'han adquirit principalment en l'esfera formativa i en l'esfera laboral. També s'han identificat diferències en l'ús i efectes dels contactes en els joves atenent al territori i al gènere. No s'han observat, en canvi, grans diferències en quant a l'origen d'aquest col·lectiu de joves.

Pel que fa al paper que els serveis locals d'ocupació tenen com a eina de generació de capital social, l'estudi ha pogut constatar que, efectivament, les polítiques actives d'ocupació desenvolupades en el si d'aquests serveis poden configurar-se com a eines de generació de contactes per als joves que les realitzen. Aquesta generació de capital social es produeix per dues vies. En primer lloc, les polítiques actives d'ocupació poden ser fonts indirectes de creació de contactes, en el sentit que les accions formatives i pràctiques laborals poden constituir espais de generació i acumulació de contactes per part dels joves que hi participen. En segon lloc, s'ha pogut observar que algunes accions incloses als serveis locals d'ocupació permeten desenvolupar accions informals de *mentoring* en tant que suposen un millor seguiment i acompanyament dels joves. Es tracta d'accions informals en la mesura que en els serveis analitzats aquestes accions no es dissenyen pròpiament com a *mentoring*, sinó que es desenvolupen com a element afegit (i no protocol·litzat) de l'atenció que el personal tècnic presta a les persones usuàries dels serveis. Aquest *mentoring* informal inclou l'assessorament continuat i a mida dels joves que són tutoritzats i fins i tot, en alguns casos, tasques d'intermediació amb les empreses.

Quan el paper dels serveis locals d'ocupació s'analitza des del costat del seu personal tècnic es constata que s'és conscient del paper del capital social com a un recurs important per a la inserció. No obstant, en les tasques que desenvolupa aquest personal tècnic en el seu dia a dia, la generació o activació de capital social és tractada de forma secundària i poc sistematitzada. Caldria, doncs, tenir en compte de forma més clara aquest recurs en el disseny i implementació de les polítiques actives d'ocupació adreçades al col·lectiu de joves, particularment entre aquells d'origen més desafavorit.

L'anàlisi realitzada ha permès l'elaboració d'una sèrie de recomanacions, en forma de guia d'actuació, que aposta per constituir espais de generació i activació de contactes útils per a la inserció laboral, així com per una major sensibilització i coneixement del personal tècnic sobre aquesta qüestió. En paral·lel, es recomana desenvolupar un

treball conjunt entre personal tècnic i el perfil de joves estudiat a l'hora de considerar la seva xarxa personal de contactes com un recurs més a l'hora de cercar i aconseguir una ocupació.

Índex

| | |
|---|----|
| Introducció | 1 |
| 1. Marc teòric..... | 3 |
| 1.1. Atur, capital social i aïllament social | 3 |
| 1.2. Polítiques públiques de lluita contra l'aïllament social | 9 |
| 2. Objectius i metodologia | 18 |
| 2.1. Objectius..... | 18 |
| 2.2. L'estratègia metodològica | 19 |
| 3. Resultats | 23 |
| 3.1. Contextualització quantitativa de l'anàlisi realitzada..... | 23 |
| 3.2. Joves vulnerables i capital social | 28 |
| 3.3. El capital social dins dels serveis locals d'ocupació | 51 |
| 4. Recomanacions per afavorir la generació de capital social com a recurs per a la inserció laboral | 56 |
| 4.1. Focus d'atenció: el capital social individual, el <i>mentoring</i> i els espais d'interacció..... | 56 |
| 4.2. Recomanacions en matèria de capital social..... | 57 |
| Conclusions | 62 |
| Bibliografia..... | 65 |
| Annexos | 71 |
| Annex I: Guions d'entrevistes | 71 |
| Annex II: Fitxes narratives de les entrevistes a joves | 76 |
| Annex III: Qüestionari de valoració de la guia de recomanacions..... | 98 |

Introducció

La recessió econòmica que es va iniciar a finals de l'any 2007 va tenir un enorme impacte sobre l'ocupació de la població jove catalana. El fet que la contractació temporal estigués molt estesa entre la població jove des de mitjans dels anys 90 (Verd i López-Andreu, 2016), va facilitar els acomiadaments i disparar l'atur. El nivell màxim en la taxa d'atur juvenil (considerant aquí a persones entre 16 i 29 anys) es va registrar en el primer trimestre de 2013, en què es va arribar a una xifra del 39,9%. La lleugera i lenta tendència de millora en la situació laboral de la població jove observada en la segona meitat de la dècada del 2010 ha quedat totalment estroncada per la pandèmia de la Covid-19 (Observatori Català de la Joventut, 2020a; 2020b). El fort impacte econòmic de la pandèmia sobre l'ocupació del col·lectiu juvenil fa pensar en un retorn a situacions similars a les viscudes com a conseqüència de la darrera crisi econòmica. De fet, aquesta nova crisi provocada per la Covid-19 agafa una part de la població jove patint encara els efectes de l'anterior crisi (Observatori Català de la Joventut, 2020b). La destrucció d'ocupació ha tornat a afectar de forma destacada a la contractació temporal, protagonitzada per la població jove. Aquest fet pot provocar que els perfils de joves més desfavorits acabin vivint trajectòries en què, per un mínim de 15 anys, els períodes d'ocupació siguin gairebé anecdòtics.

En aquest context de precarietat continuada en l'ocupació i de trajectòries caracteritzades per l'escassa presència de períodes prolongats d'ocupació el paper del capital social, entès com el conjunt de relacions que faciliten l'accés directe i indirecte a recursos valuosos per a les persones, pren gran rellevància. Efectivament, la importància dels contactes socials per aconseguir millors oportunitats d'accés a l'ocupació ja forma part del coneixement sociològic assentat (Granovetter, 1974; Requena, 1991; Mouw, 2006). A més, s'ha destacat també que durant els períodes d'escassetat d'ocupació s'utilitzen amb més freqüència vies informals (relacions socials, contactes, recomanacions, etc.) com a mecanisme de cerca i accés a l'ocupació (Ibáñez, 1999; Kramarz i Skans, 2014). Aquesta capacitat de mobilitzar contactes o activar la xarxa personal a l'hora de cercar ocupació és molt diferent en funció dels perfils de les persones que els mobilitzen així com de la trajectòria laboral seguida (Yepes, 2018).

El projecte que aquí es presenta parteix de la constatació de la minsa dotació de capital social entre els grups socials més desfavorits (Lin, 2001; Mouw, 2006; Contreras et al., 2019), per comprovar el paper que tenen les polítiques actives d'ocupació (PAO) en la generació i mobilització de capital social útil per trobar una ocupació entre aquest col·lectiu. Diferents veus (Kluve, 2014; Eurofound, 2017; Impetus, 2019) han destacat la necessitat de superar els enfocaments més tradicionals de les PAO per incorporar elements com l'assessorament, la tutorització o la formació a mida, així com un suport flexible i sostingut al llarg de tot el procés. En canvi, fins al moment sembla no considerar-se la possibilitat d'orientar a la població jove també en relació amb els aspectes més relacionals o de directament intentar generar el capital social del que no es disposa. El projecte no només ha volgut identificar aquells casos en què, encara que de forma indirecta, s'ha generat un increment dels recursos relacionals útils per a la inserció laboral. També ha volgut plantejar la manera en què l'orientació laboral i la formació que ofereixen els serveis públics d'ocupació podrien permetre desenvolupar i activar els recursos relacionals dels joves.

Per altra banda, i finalment, el projecte ha volgut contribuir a conèixer millor la manera i el grau en què les diferents esferes o entorns de sociabilitat (Degenne i Forsé, 1999; Small, 2009) en què interaccionen els joves contribueixen a incrementar els recursos relacionals útils per a l'accés a l'ocupació. Aquestes esferes o entorns coincideixen en bona mesura amb marcs institucionals específics en què es produeix la interacció social que dóna peu al desenvolupament de la xarxa personal d'un individu. S'han identificat, per tant, quins són els entorns relacionals que potencien el desenvolupament de xarxes socials útils per a la inserció i millora laboral, siguin aquests entorns accedits de forma "natural" (no induïda), siguin accedits com a resultat de polítiques de formació i orientació. Tot això, tenint en compte que aquests entorns tenen una naturalesa i una institucionalització diferent en funció de què els i les joves es moguin en entorns més o menys urbans o en funció de la grandària dels seus municipis de residència. Aquestes variables també han estat considerades en l'estudi.

L'estudi consta de set apartats, a més de la introducció. En el primer apartat es revisen els referents teòrics que sustenten aquest estudi, posant èmfasi en les potencialitats del capital social com a recurs de lluita contra l'aïllament social i l'atur; així com les oportunitats que ofereixen les polítiques públiques d'ocupació per utilitzar el capital social com un recurs en favor de la inserció laboral dels joves. En el segon apartat es descriu la metodologia seguida, especificant els objectius, i les estratègies d'obtenció i anàlisi de dades. El tercer apartat mostra els resultats de l'anàlisi realitzada en tres subapartats. En el primer subapartat es presenta una petita explotació quantitativa de les dades d'enquesta provinents del projecte CAPSINES, desenvolupat pel Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, que serveix per contextualitzar l'anàlisi qualitativa realitzada en el marc d'aquest estudi. En el segon subapartat es presenta l'anàlisi de les trajectòries de les persones joves entrevistades, que permet identificar els vincles o contactes utilitzats a l'hora d'accedir a l'ocupació i les esferes on aquests recursos relacionals són adquirits. S'analitzen aquí els efectes que tenen aquests contactes en les trajectòries analitzades. També s'analitzen les possibles diferències en l'ús i els efectes d'aquests recursos relacionals atenent a l'àmbit territorial de pertinença i a l'origen dels joves. En el tercer subapartat de la secció de resultats es presenta l'anàlisi de les entrevistes al personal tècnic dels territoris seleccionats, que busca estudiar el paper del capital social en les polítiques actives d'ocupació. El quart apartat de l'informe s'orienta a proporcionar recomanacions derivades de l'anàlisi empírica realitzada, de forma que capital social pugui ser considerat i potenciat en els serveis locals d'ocupació (SLO) com a recurs per a la inserció laboral del col·lectiu de joves d'origen desfavorit. L'apartat de les conclusions recull els elements principals de l'anàlisi realitzada i del projecte en el seu conjunt. Els referents teòrics utilitzats en aquest estudi són inclosos en l'apartat de bibliografia. Finalment, als annexos s'incorporen els guions de les entrevistes, les fitxes de caràcter narratiu de tots els joves entrevistats i el qüestionari de valoració i validació de les recomanacions proposades que ha estat contestat pel personal tècnic estudiat.

1. Marc teòric

1.1. Atur, capital social i aïllament social

1.1.1. Atur i trajectòries laborals

Segons l'anàlisi realitzada per Caprile et al. (2018) amb dades de l'EJC17, el canvi de conjuntura econòmica no ha evitat que existeixi “un grup minoritari de persones joves amb greus dificultats per accedir a l'ocupació”, en què “l'atur de llarga durada i la inactivitat no relacionada amb el treball domèstic i de cura són els aspectes més evidents” (Caprile et al., 2018: 162-163). Les estadístiques oficials sobre l'atur confirmen aquest diagnòstic. Les dades de l'Idescat per al darrer trimestre de 2019 mostren que el 25,6% de la població jove aturada (persones entre 16 i 29 anys joves) patia atur de llarga durada (Observatori Català de la Joventut, 2019). Si es posa el focus en el conjunt de l'Estat espanyol, les dades comparatives mostren que el percentatge de joves (persones entre 16 i 24 anys) sobre el total d'atur de llarga durada és dels més alts d'Europa (al voltant d'un 12%), junt amb Grècia, Itàlia i Croàcia (Eurofound, 2017: 14).

Cal considerar l'atur de llarga durada entre la població jove com a un fenomen provocat per la crisi econòmica començada a finals del 2007, fins al punt de poder afirmar que és un dels llegats de la recessió a Europa (Eurofound, 2018). Tot i que encara és aviat per avaluar els efectes a mig i llarg termini de la crisi econòmica provocada per la Covid-19, molt probablement s'allargaran i, en alguns casos, es reforçaran aquests efectes de la Gran Recessió. No obstant, la distribució de l'atur de llarga durada entre la població jove és molt desigual. La recerca de caràcter longitudinal realitzada amb dades de l'EJC12 mostra que són aquelles persones joves amb perfils més desafavorits (immigrants, amb només estudis primaris o amb progenitors amb escassa o nul·la qualificació; factors que sovint es superposen) les que pateixen l'atur de llarga durada (Verd et al., 2019).

L'atur de llarga durada constitueix un cas extrem, però l'estudi acabat de ressenyar mostra també que l'atur s'articula en les trajectòries de les persones joves més desafavorides amb ocupacions de molt curta durada i amb períodes d'inactivitat (Verd et al., 2019). Aquesta “dinàmica” en les trajectòries laborals d'algunes persones joves serveix per mostrar que el principal problema per a la inserció d'aquests perfils és que es veuen obligats a situar les seves expectatives laborals en un segment laboral enormement precaritzat, en què moltes vegades l'única ocupació disponible té un caràcter irregular (Rocha, 2011). Aquest atrapament en trajectòries de precarietat i atur s'ha expressat sovint amb el terme *efecte cicatriu*. Un efecte cicatriu es produeix quan una situació d'atur o inestabilitat (que poden haver estat provocats per un període de crisi econòmica) afecta negativament la trajectòria laboral dels individus a mig i llarg termini (Arulampalam et al., 2001), de manera que resulta difícil obtenir llocs de treball amb una estabilitat més alta o de més qualitat.

Alguns autors han destacat la dimensió relacional de l'efecte cicatriu. L'obra clàssica de Jahoda et al. (1972) interessada per l'impacte de l'atur en els patrons de sociabilitat, ja demostrava que l'atur tendeix a augmentar l'aïllament social. També el treball de Russell (1999) il·lustra com la desocupació provoca l'allunyament del món laboral i, per tant, restringeix la informació sobre oportunitats laborals futures. La investigació de Bell i Blanchflower (2011), centrada específicament en joves treballadors, mostra així mateix que les persones joves en situació d'atur se senten deprimides i aïllades. Gallie et al. (2003) es basen en els elements esmentats anteriorment per desenvolupar la seva

teoria de l'exclusió social (social exclusion theory), que argumenta que la pèrdua d'ocupació condueix a una situació d'aïllament que provoca una pèrdua de suport social, que al seu torn reforça el risc de pobresa i redueix encara més les possibilitats de retorn a l'ocupació, augmentant així el risc d'atur de llarga durada (Gallie et al., 2003; Gallie i Paugam, 2004; Canduela et al., 2015). Aquest enfocament posa l'accent en la importància de les restriccions estructurals sobre l'atur i en els aspectes relacionals de la desocupació, que moltes vegades s'han deixat de banda en l'anàlisi dels efectes de l'atur.

La teoria de l'exclusió social es pot considerar una versió específica del que Di Maggio i Garip (2012) denominen “efectes de xarxa” sobre la desigualtat. Segons aquests autors, els efectes de xarxa multipliquen les diferències individuals, augmentant així la desigualtat en la difusió de la informació o l'adopció de pràctiques beneficioses. Els autors defensen aquest argument oferint múltiples exemples en què les xarxes de contactes reforcen (o provoquen) processos d'acumulació d'avantatges o desavantatges (2012: 101-109), tot i que cap d'ells vinculat a la pèrdua d'ocupació i les posteriors dificultats per recuperar-la.

1.1.2. Capital social i desigualtats

Els “efectes de xarxa” en relació a la pèrdua d'ocupació han estat empíricament demostrats en la recerca de Bolívar et al. (2019) que estudia la relació entre l'ús de xarxes de suport en la cerca de feina i les trajectòries laborals entre la població de 20 a 34 anys en l'Àrea Metropolitana de Barcelona. Els resultats de la investigació demostren, en primer lloc, que el fet de patir de forma pronunciada atur al llarg de la trajectòria laboral produeix una pèrdua dels contactes més útils per trobar feina, que són els que tenen el seu origen en l'àmbit laboral, i concretament els que estan ocupats i tenen un estatus socioeconòmic més elevat. En segon lloc, l'estudi assenyala que en aquest procés també hi entren en joc les desigualtats de caràcter socioeconòmic. Els resultats indiquen que mentre que l'adquisició de contactes laborals en el mercat de treball permet que la gent jove d'origen socioeconòmic baix desenvolupi unes xarxes de suport de més qualitat (i per tant, potencialment més efectives per ajudar-los a trobar feina), l'experiència de l'atur de llarga durada impedeix aquesta millora, dificultant que puguin arribar a vincular-se amb la gent més ben posicionada laboralment. En canvi, per als joves d'origen socioeconòmic mitjà i alt, l'experiència de l'atur no els produeix aquest desavantatge, perquè són capaços de mantenir contactes útils per a la inserció laboral directament a través dels contactes familiars i el seu entorn social més proper. Per tant, la desvinculació del món laboral que provoca l'atur no té les implicacions negatives sobre la qualitat de la seva xarxa que té sobre els joves d'origen socioeconòmic més baix.

És important destacar que aquest conjunt de recursos útils (en aquest cas per a la inserció laboral) als que es pot accedir mitjançant els contactes personals ha estat sovint qualificat com *capital social*. Aquest terme és enormement polisèmic en l'actualitat, i engloba com a mínim tres concepcions principals (Crossley et al., 2015). En primer lloc trobem la concepció inspirada per Bourdieu (1986), que considera al capital social com al conjunt de connexions que donen accés als recursos que els individus no posseeixen directament, però que sí posseeixen els seus contactes. En aquest sentit el capital social és en sí mateix un recurs (com el capital econòmic, el capital cultural o el capital simbòlic) que està desigualment distribuït entre les persones (Lin, 2001). En segon lloc trobem la concepció inspirada per Putnam (1995), que entén el capital social com a la capacitat que té un grup social o un col·lectiu (però fins i tot una societat) per a mantenir la cohesió

i la identitat grupal. En aquesta concepció, el capital social és una característica (o recurs) col·lectiva, front a la primera concepció que l'entén com a una característica (o recurs) individual. En qualsevol cas, no cal perdre de vista que en la segona concepció la connectivitat entre persones i les xarxes en les que aquestes participen formen part de les dimensions considerades (Woolcock i Narayan, 2000), per tant no es tracta únicament d'una concepció cultural o simbòlica. Finalment, una tercera concepció, que no sempre es distingeix de la primera que s'ha esmentat, és la que entén que el capital social és la capacitat d'accedir a recursos allunyats de l'entorn personal més immediat mitjançant els contactes personals (Granovetter, 1973). En aquesta concepció, les idees de *networking* i *brokering* són habituals per explicar la capacitat que té un individu d'arribar a intermediar entre persones allunyades entre sí (Burt, 1992).

Tal com es pot inferir de la introducció d'aquest informe, la noció de capital social que hi apliquem és la que entronca amb els treballs de Bourdieu (1986) i Lin (2001), que entenen que les xarxes socials permeten l'accés indirecte a recursos que no es posseeixen directament. No obstant, en ocasions farem servir la noció de xarxa de contactes o xarxa de suport, per tal de dotar de més especificitat als conceptes utilitzats. Dins aquesta línia de recerca que es preocupa per la desigual distribució de recursos relacionals entre les persones la distinció entre capital social de tipus *bonding*, *bridging* i *linking* és molt rellevant. Aquesta categorització s'ha establert a partir de dos trets principals: la proximitat amb l'individu, relacionada amb l'homofília/heterofília, i la diferència en l'accés a recursos o poder, o dit d'altra manera, l'horitzontalitat/verticalitat de la relació (Claridge, 2018). Així, el capital de tipus *bonding* es refereix a una relació forta entre membres d'un grup que són similars (homòfils), i amb similar accés a recursos (horitzontalitat). En segon lloc, el capital social *bridging*, es refereix a relacions de caràcter feble entre persones que no comparteixen un mateix entorn social però que tenen un estatus similar (i per tant es dóna horitzontalitat en la seva relació). Finalment, trobaríem el *linking*, que es dóna entre persones amb alguna diferència important (heteròfils) en termes de distància social, per exemple en l'edat, l'estatus socioeconòmic, la raça/etnicitat, o el nivell socio-educatiu, i per tant la relació es caracteritza per la verticalitat (Hawkins i Maurer, 2010: 1779-1780). D'aquesta manera, la classificació resulta útil per entendre les diferents dimensions que intervenen en la distància social entre individus i com aquestes es poden configurar.

Alguns veus crítiques com Grossetti (2005), però, acusen l'anàlisi de xarxes socials de reduccionisme relacional i d'aïllar a l'individu de l'entorn d'interacció. Argumenten que s'analitzen les xarxes com un mer conglomerat de relacions, sense tenir en compte altres possibles factors que poden contribuir a fer d'un grup de persones un actor social col·lectiu, com poden ser la consciència col·lectiva, el nom, les fronteres, o una cultura comuna (Grossetti, 2005). Aquests elements fan que el grup sigui més que la suma de les seves relacions, i per tant, que les relacions que en sorgeixen, siguin a la vegada intervingudes per un context determinat. Això implica prestar una especial atenció a la posició social dels actors i a les estructures que marquen, però no determinen, aquestes relacions entre actors (De Federico, 2009; Lozares i López-Roldán, 2012).

Grossetti (2005) es fixa en la classificació que Mullins (1972) fa al voltant de les especialitats acadèmiques, per distingir entre "xarxa social" i "cercle social". Aquest segon terme fa referència als grups socials en què a banda de donar-se interaccions entre individus hi ha un elevat sentiment de pertinença, cultura comú i un alt nivell d'interaccions. Es tractaria de grups socials com la família, el grup de persones amb qui treballes o estudies, o fins i tot un veïnat. A més, en aquests grups predomina una certa horitzontalitat i homofília, característiques que, si es lliguen a la distinció entre *bonding*,

bridging i *linking*, expliquen que el tipus de relacions que es creen en aquests contextos acostumin a ser de tipus *bonding*. En canvi, en els contextos en què no es dóna el compromís o el sentiment de pertinença les relacions més probables són de tipus *bridging* o *linking*.

Per altra banda, d'acord amb l'estudi fet per Grossetti (2005) sobre xarxes en l'àrea de Toulouse, la majoria de relacions duradores que es generen, es produeixen dins de cercles socials -en el sentit que s'acaba de presentar, ja siguin la família o altres institucions- i en tot cas, amb el temps es desprenen o allunyen del context en què varen néixer. Així, malgrat també es possible generar relacions a partir de compartir interessos, a través d'una altra persona, o per simple casualitat, el més freqüent serà trobar les relacions dins dels propis cercles als quals es pertany. La consciència de que les interaccions entre persones necessiten d'un espai pre-definit o induït per a que cristal·litzin en relacions de suport ha portat en algunes ocasions a dissenyar "polítiques de construcció de capital social" (*social capital building policies*) (Warner, 1999; Canduela et al., 2015). De totes maneres, aquestes polítiques poques vegades expliciten el sentit concret del terme, i implícitament semblen orientar-se a una concepció col·lectiva o grupal del capital social, en el sentit de Putnam (1995), que és precisament la menys tangible i la més difícil de generar des de les polítiques públiques (o com a mínim des de les polítiques sectorials orientades a la població jove o a la millora de la inserció laboral d'aquesta població). Cal afegir també que aquesta noció col·lectiva sol passar per alt les desigualtats individuals que es posen de manifest quan la unitat d'anàlisi és l'individu o la llar.

1.1.3. Aïllament social i capital social

Segons Bonet (2006), l'estudi de l'aïllament social per condicions socioeconòmiques té una llarga tradició que es comença a entreveure a finals del segle XIX, però que es desenvolupa a finals del segle XX amb el canvi de paradigma de la pobresa al paradigma de l'exclusió social (Bonet, 2006: 3). Graham Room (1995, citat a IGOP, 2006) analitza les conseqüències d'aquest canvi de paradigma, entre les quals veiem un pas d'una concepció individual, estàtica i unidimensional (únicament enfocada als ingressos) a una concepció estructural, dinàmica i multidimensional, en la qual entren en joc altres àmbits socials. Així, apareixen contribucions que analitzen la interacció entre la pobresa i les dinàmiques relacionals (i, més concretament, l'anàlisi de les xarxes socials dels individus en situació de pobresa). Apuntem a continuació algunes de les més rellevants per esbossar un estat de la qüestió.

L'aïllament social i l'aïllament laboral

Les primeres aproximacions al respecte parteixen de les contribucions de Wellman (1979) sobre els vincles comunitaris en zones treballadores de Toronto. L'autor analitza la importància de les xarxes pel suport social en situacions d'emergència i situacions de la vida quotidiana; xarxes formades no només per vincles familiars sinó també per veïns.

Partint d'aquesta perspectiva, Wilson (1987) explica que les zones caracteritzades per un alt nivell de pobresa i atur, tot i tenir més vincles de solidaritat, tendeixen a aïllar als residents de l'obtenció de recursos importants (fent referència sobretot a recursos relacionals que facilitin l'entrada al mercat laboral). D'aquesta manera, "l'aïllament

d'aquests individus és sobretot un problema d'aïllament de les xarxes laborals"¹ (Wilson, 1987: 87). La importància d'aquestes xarxes laborals s'havia demostrat prèviament sobretot a partir de les contribucions de Granovetter (1973 i 1983) i la seva teoria de la força dels vincles dèbils: els vincles forts (família, amics, i altres persones properes) tendeixen a tenir característiques similars al propi individu, és a dir són *homòfils* (McPherson et al., 2001), mentre que els vincles dèbils (persones conegudes) tendeixen a tenir característiques més diferents. Aquests vincles dèbils són més efectius per obtenir recursos que no es podrien obtenir a través de vincles forts (de tipus *bonding*), com per exemple informació del mercat laboral de la qual l'entorn proper de l'individu no disposa, i, en conseqüència, millors posicions laborals. Per tant, les xarxes dels individus residents en zones aïllades socialment es caracteritzarien per la manca d'aquests contactes, i més bé viurien en context caracteritzat per la fragmentació i l'existència de xarxes petites aïllades amb poca connexió entre cadascuna d'elles. En conseqüència, aquesta població vulnerable patiria un tipus de desavantatge que l'anterior paradigma de la pobresa era incapaç d'analitzar.

D'aquesta manera, apareixen una sèrie de contribucions que evidencien la importància de superar l'aïllament social per a la cerca de feina. Algunes aportacions afirmen que a més varietat de la xarxa de contactes, més possibilitats de trobar una persona "valuable" en recursos laborals (Lai et al., 1998); altres parlaran de la importància de la quantitat de vincles i del capital social obtingut per la inserció en el mercat laboral (Hannan, 1999; Levesque et al., 2001; Fugate et al., 2004; McQuaid et al., 2005) i altres destacaran el paper substitutori d'aquestes xarxes socials quan els serveis d'ocupació estan menys avançats o cobren menys importància (Lindsay et al., 2005).

En una línia paral·lela, altres autors es centren en les conseqüències d'aquest procés: els vincles estan disponibles i són aprofitats de la mateixa manera independentment de la zona? O algunes zones amb alta segregació estaran més aïllades d'aquests recursos obtinguts a través de la xarxa? En aquest sentit, per exemple, Elliott (1999) analitza l'aïllament social a barris pobres d'Atlanta, Boston i Los Angeles (en un context d'augment de la pobresa d'aquests veïnats). Les conclusions extreïdes van en la línia d'allò observat a altres estudis (Wegener, 1991). La quantitat i la qualitat dels contactes laborals d'aquests barris és reduïda i, com la literatura posterior continuarà corroborant, l'aïllament social reforça la desigualtat inicial: els residents a aquestes zones tenen menys recursos educatius i econòmics, que fa que estiguin en desavantatge al mercat laboral; la cerca de feina per vies formals resulta, doncs, més difícil; fet que els obliga a utilitzar contactes per cercar feina; i, com que les seves xarxes socials són més petites, estan més desconnectades de la resta i per tant els recursos que obtenen són limitats i el desavantatge inicial s'agreuja.

El treball d'autors com Feld (1981) i Degenne i Forsé (1999) aporten una bona fonamentació teòrica per a les situacions apuntades més amunt. Les xarxes de contactes personals es despleguen en diferents entorns relacionals, que Feld (1981) anomena *foci*, i Degenne i Forsé (1999: 45-54) *esferes de sociabilitat*. Es tracta de contextos d'interacció que obeeixen a certes lògiques institucionals (en el sentit sociològic), com poden ser la família, els barris, el lloc de treball, les organitzacions cíviques o les activitats de lleure, per exemple, als quals els individus tenen un accés desigual (Granovetter, 1985; Bidart i Lavenue, 2005). A més, els diferents esdeveniments vitals i els contextos en què transcorren les trajectòries socials dels individus (Bidart i Lavenue, 2005) incrementen la desigual distribució de les xarxes de suport entre diferents

¹ La traducció és dels autors.

perfils socials. D'aquesta forma, es generen unes dinàmiques d'estratificació relacional que reforcen i alimenten les d'estratificació social (Contreras et al., 2019), que només es poden superar mitjançant una intervenció que busqui trencar aquestes dinàmiques d'acumulació de desavantatges.

L'aïllament laboral i econòmic i l'aïllament social

Per altra banda, cal no oblidar l'altra cara del procés de retroalimentació que s'acaba de descriure: les persones desconnectades del mercat laboral (persones en situació d'atur de llarga durada) veuen encara més reduïdes les seves xarxes socials (tenen menys contactes de l'entorn laboral) que, com hem vist, aporten informació diferent a la de l'entorn més proper i, per tant, tendeixen a ser més útils per la inserció laboral.

Ja s'ha mencionat amb anterioritat la teoria de l'exclusió social de Gallie i Paugam (2004). Lindsay (2009), seguint aquesta lògica, analitza com l'atur de llarga durada afecta a les xarxes socials i a la vida social quotidiana. Per això, parteix de la distinció de Gallie et al. (2003) entre esfera de sociabilitat primària (residents amb l'individu), esfera de sociabilitat secundària (amics i persones properes) i esfera de sociabilitat terciària (vida social organitzada, associacions). L'autor mostra que els aturats de llarga durada tendeixen a participar menys en la vida social organitzada (tot i que matisa que no és un efecte causal, ja que hi ha característiques anteriors que influeixen en aquesta menor sociabilitat en l'esfera terciària) i, per altra banda, tenen menys contactes amb l'esfera laboral (agreujant el desavantatge ja existent). En la mateixa línia trobem l'aportació de Canduela et al. (2015), que arran d'aportacions com les de Good Gingrich (2008) o MacDonald et al. (2005) (citats a Canduela et al., 2015) sobre la falta de contactes *bridging* a barris pobres i el tancament d'oportunitats que suposa, analitza les conseqüències de la falta d'ocupació en relació amb les esferes de sociabilitat. Els resultats reforcen la idea que aquest perfil té més contacte amb persones properes però participen menys en la tercera esfera de sociabilitat (Dahl et al., 2008), alhora que alerten de les dinàmiques de retroalimentació d'aquest procés. El treball de Bolívar et al. (2019), també ja mencionat, avalua aquest aïllament en termes de contactes en la xarxa personal de suport en la població jove aturada i mostra que, efectivament, l'atur de llarga durada disminueix el nombre de contactes provinents de l'esfera laboral, tot i que aquesta pèrdua de contactes queda compensada pel suport de contactes familiars en els joves amb origen de classe mitjana i classe alta, fet que no succeeix entre els joves amb origen de classe treballadora. Totes aquestes recerques mostren aquest "estrenyiment de la vida social"² (Sinfield, 1981) arran de la desvinculació del mercat laboral.

Una altra línia de recerca ha analitzat sistemàticament les diferències en les xarxes socials de la població pobre respecte les de la població fora d'aquesta situació: número de nodes, densitat de la xarxa, etc., mitjançant l'anàlisi de xarxes socials. Els estudis de Marques (2010 i 2012) i Bichir i Marques (2012) en són un exemple. En la recerca de Marques (2012) es parteix de 209 entrevistes a individus de diferents localitats pobres de Sao Paulo que compara amb 30 entrevistes a individus de classe mitjana. Més enllà del context concret d'aquesta metròpoli, els resultats obtinguts són rellevants perquè s'extreuen una sèrie de característiques que també observarà a xarxes socials de 153 persones pobres de la ciutat del Salvador (Bichir i Marques, 2012), i sistematitza a nivell

² La traducció és dels autors.

d'anàlisi de xarxes els processos que aportacions anteriors havien analitzat a nivell meso i macro.

En primer lloc les xarxes socials analitzades destaquen per l'elevada homofília (McPherson et al., 2001): gairebé no hi ha contacte entre gent pobre i gent d'altres grups socials i d'ingressos. A més, les xarxes socials dels individus pobres destaquen per un major localisme que les de classe mitjana, la majoria dels nodes tant dels vincles forts com dèbils es troben dins del veïnat, de l'entorn més proper, mentre que les xarxes de classe mitjana tenen més nodes fora de la localitat. Per altra banda, la mida mitjana de la xarxa també es significativament diferent: les xarxes de les persones en situació de pobresa estan formades per una mitjana de 53 nodes, front a una mitjana de 94 nodes per les xarxes de classe mitjana. A més, hi ha més varietat d'esferes de sociabilitat (Mische i White, 1998; White, 1995, citats a Marques, 2010): a les xarxes de classe mitjana hi ha més presència de nodes de l'esfera laboral i dels estudis, i poca gent del veïnat més proper. Finalment, les anàlisis de Marques (2012) i Bichir i Marques (2012) apunten a que mida, sociabilitat i localisme no van junts. Les xarxes més grans, en lloc de ser més variades i menys locals, tendeixen a la baixa variabilitat i al localisme; són les xarxes de mida mitjana les que tenen una variabilitat més gran i un localisme més baix. Les troballes de Marques (2012) i Bichir i Marques (2012) mostren que tot i que els mitjans de comunicació han reduït en part les barreres físiques de segregació i aïllament, la socialització continua duent-se a terme principalment (sobretot en les classes baixes) amb l'entorn físic més proper. Entre aquests darrers perfils continuen faltant els vincles socials *bridging* que redueixin la separació territorial i contrarestin l'aïllament provocat per la segregació espacial.

El resultat d'aquestes dinàmiques és l'exclusió social: es dona una situació de pobresa econòmica alhora que existeixen fractures en la integració comunitària (IGOP, 2006; Bonet, 2006). Els residents d'àrees segregades i desavantatjades no tenen accés a les xarxes verticals (Reingold, 1999), que ofereixen més recursos. La situació de xarxes denses i limitades a l'entorn més proper seria especialment nociva per a la gent jove, ja que les oportunitats laborals es veuen reduïdes (Hedstrom et al., 2003). El procés de desafiliació social (Castel, 1995) i de desqualificació social (Paugam, 1996) són causa i alhora retroalimenten aquesta vulnerabilitat relacional, que Bonet (2006: 4) defineix com “...[la] *situación generada por la ausencia o debilidad de los vínculos de inserción comunitaria*”³, amb xarxes petites d'alta densitat i pocs ponts (vincles *bridging*) cap a altres xarxes. En aquest sentit, continuen sent necessàries polítiques que afrontin aquesta “pobresa relacional” o *network poverty* (Perri 6, 1997).

1.2. Polítiques públiques de lluita contra l'aïllament social

1.2.1. Les polítiques actives de caràcter tradicional front a les polítiques per a la construcció de capital social

Les constatacions empíriques presentades en els apartats anteriors, així com les implicacions pràctiques que es poden deduir de la teoria de l'exclusió social (Gallie i Paugam, 2004) justifiquen a bastament l'existència de polítiques públiques orientades a produir, o si més no reforçar, les xarxes de contactes útils per a la cerca de feina entre les persones en situació més desfavorida (Lindsay, 2009). No obstant, aquest tipus de polítiques han estat fins a l'actualitat molt escasses. La realitat és que es detecta una

³ En cursives a l'original.

escletxa entre les polítiques socials tradicionals i les necessitats sorgides arran d'un nou mapa de problemàtiques. Si pensem específicament en els joves amb atur (o forta precarietat) de llarga durada, Eurofound (2018: 3) advoca per polítiques que incloguin "l'assessorament, la tutoria, la derivació a serveis d'assistència especialitzada, la formació a mida i les pràctiques laborals, així com un suport flexible i sostingut a través de totes les etapes del programa". La població jove ja no pot ser simplement receptora d'una política homogènia (com en ocasions es continua dissenyant), sinó que resulta necessari desenvolupar polítiques adaptades als diferents contextos socials i individuals per promoure la construcció de capital social en aquests contextos més desafavorits (Rodríguez-Soler i Verd, 2018).

De fet, la literatura ha destacat els bons resultats obtinguts en aquells programes en què es dona una orientació i assessorament personalitzat als joves (Berlingieri et al., 2014; Caliendo i Schmidl, 2016; Heyes, 2014; Wulfgramm i Fervers, 2015). També s'ha destacat l'èxit obtingut en aquelles mesures en què la seva aplicació es fa a mida de les necessitats de cada jove (*tailored support*), tant en relació amb les seves característiques sociodemogràfiques com en relació amb les seves circumstàncies personals (Berlingieri et al., 2014; Kluve et al., 2016). D'altra banda, la literatura també destaca l'èxit dels programes comprensius i de caràcter multidimensional, que impliquen una combinació i articulació flexible de diferents mesures orientades a superar la situació d'atur (Kluve, 2014; Kluve et al., 2016; Martin i Grubb, 2001). En aquest sentit, des de l'esfera política guanya importància la relació entre capital social i ocupabilitat, sobretot arran de les teories de l'*empowerment*, sorgides a partir de la psicologia social (IGOP, 2006).

A partir d'aquestes evidències i avaluacions realitzades, semblaria necessari desenvolupar unes PAO que incloguin accions que incideixin en el desenvolupament i mobilització del capital social dels joves aturats o en situació d'elevada precarietat, especialment pel que fa als joves amb perfils socials més vulnerables. Per altra banda, caldria diferenciar les accions en funció dels tipus de joves i, per tant, dels tipus de relacions socials que tenen. De fet, algunes de les polítiques qualificades com a *social mentoring* es fonamenten en el desenvolupament i potenciació de les xarxes socials de la població amb risc d'exclusió social (Afridi, 2011). Per altra banda, s'han desenvolupat també polítiques més específiques orientades explícitament a la construcció i enfortiment de les xarxes socials entre persones vulnerables o en risc d'exclusió, malgrat no ser nombroses. Aquestes iniciatives han tingut un èxit relatiu, tal i com es mostra més endavant i, en qualsevol cas, tal com destaca Lindsay (2009), són polítiques que han d'anar acompanyades de mesures sòlides de regeneració econòmica urbana.

A Catalunya i a l'Estat espanyol, les noves mesures d'orientació i acompanyament desenvolupades en el marc del sistema de la garantia juvenil contemplen el desenvolupament d'entrevistes personalitzades en què els orientadors dels serveis públics d'ocupació han d'avaluar els recursos que poden permetre als joves adherits a la garantia sortir de seva situació d'atur. Aquesta orientació personalitzada podria servir per identificar i impulsar el desenvolupament de les xarxes personals dels joves i considerar el potencial generador de recursos de tipus relacional dels diferents marcs institucionals específics (l'escola, la feina, la família, etc.). A continuació, s'aborden les característiques tant de les polítiques de *mentoring* com de les polítiques de generació de capital social, fent especial èmfasi en el col·lectiu de joves més desafavorits.

1.2.2. Polítiques de mentoring

La *Mentoring and Befriending Foundation* (2015), organització que depèn del *National Council for Voluntary Organisations* del Regne Unit, ofereix de forma sintètica les línies generals que caracteritzen el *mentoring* com a forma d'intervenció social. Segons aquesta fundació els conceptes de *mentoring* i *befriending* són sinònims i es refereixen a una relació voluntària, mútuament beneficiosa i intencional on un individu dóna suport a un altre per tal de generar canvis en la seva vida, posant en relleu la funció instrumental d'una relació diàdica (McGowan et al., 2009). Els canvis solen anar encaminats a crear noves xarxes de suport, incrementar la confiança en la pròpia persona i ampliar horitzons.

Aquest *mentoring* o *befriending*⁴ es pot utilitzar en diferents contextos i per a diferents objectius. També pot variar-ne el model, el procés i la metodologia. Pot tractar-se d'un *mentoring one to one*, on una sola persona dóna suport a una altra. O bé pot ser una persona que dóna suport a diverses persones, *one to many*, o es pot tractar d'un *group mentoring* on tothom dins el grup juga el rol de *mentee* o *protégé* i *mentor* (Mentoring and Befriending Foundation, 2015). En el cas del *youth mentoring* també es posa en pràctica el *peer mentoring* on joves-adults es tornen els mentors d'aquells més joves que ells (Rodhes i DuBois, 2006). Aquests models es poden dur a terme cara a cara, telefònicament o bé per internet. Tots els models i metodologies comparteixen l'objectiu, un procés que busca la construcció d'una relació de confiança on les intencions i els resultats que se n'esperen estan clars, on hi ha una comunicació i revisió del progrés, i un final. El *mentoring* pot ser una pràctica que englobi diversos aspectes de la vida de la persona o pot estar només encarat a un sol camp. A més, els models més recents o noves aproximacions al *mentoring* es caracteritzen pel que Rodhes i DuBois (2006: 11) anomenen *site-based mentoring models*, on les interaccions entre *mentée* i mentor es donen en un context concret, com pot ser l'escola, la feina o un programa d'extraescolars (Rodhes i DuBois, 2006).

També és important distingir entre el *mentoring* formal i el *mentoring* informal. El de tipus informal és aquell on la relació entre *mentor* i *protégé* apareix de manera espontània, arran d'una relació amistosa o de coneixença d'una persona amb una altra. Cotton i Ragins (1999) varen comprovar que el *mentoring* informal és més beneficiós que el formal perquè sol ser una relació entre persones que es poden identificar fàcilment l'una amb l'altra i són relacions de més llarga durada (Cotton i Ragins, 1999 a Inzer i Crawford, 2005: 35). En canvi, el *mentoring* formal és part d'un programa, és una relació més pautada i forçada, i els *mentors* i *mentées* no sempre es poden escollir. Tot i que la situació ideal és la de crear una relació informal posterior, el *mentoring* formal té una durada determinada, que sol ser d'un any (Inzer i Crawford, 2005). Allò important del *mentoring* formal és que permet obrir les portes a persones que no poden crear relacions informals de qualitat que realment els serveixin per sortir de la situació d'atur de llarga durada. Tal com destaquen Inzer i Crawford, "moltes persones pot ser que no tinguin l'oportunitat de desenvolupar una relació de *mentoring* de manera informal"⁵ (2005: 36).

McGowan et al. (2009) aborden el *social mentoring* subratllant l'aspecte social d'aquesta pràctica, l'impacte a l'estatus social del *mentée*. Es tracta d'un tipus de *mentoring* diferenciat del que es pugui donar en el camp de l'educació i la indústria, i que sol estar més relacionat amb persones vulnerables. Per altra banda, s'ha destacat la importància

⁴ Tot i que aquests dos conceptes s'utilitzen moltes vegades com a sinònims, McGowan et al. (2009) fan una definició més exhaustiva del *befriending* diferenciant-lo d'una altra relació amistosa pel fet que aquesta no és privada, no té perquè ser mútua, és una relació desigual en termes de poder i no és una relació espontània. El situen com la forma més dèbil de l'espectre del *social mentoring*. El terme *befriending* es sol utilitzar en el camp de la salut i la cura social.

⁵ La traducció és dels autors.

que té aquest *mentoring* per aquests perfils de joves vulnerables, ja que és en els perfils on els efectes del *mentoring* tenen més força (DuBois et al., 2002 a Rhodes i DuBois, 2006).

Tot i que està a mig camí entre el *mentoring* i formes més genèriques de *coaching*, la idea de *job brokerage* s'ha mostrat també especialment efectiva en els programes que s'orienten a facilitar la inserció laboral dels joves en risc d'exclusió (Impetus, 2019). En aquestes accions, els participants reben assessorament personalitzat sobre com afrontar tot el procés de contractació, incloent les entrevistes, així com sobre el tipus de feina a la que es presenten. Alhora, els contractants d'aquests joves reben un servei que s'ajusta a la seva necessitat d'establir relacions de confiança amb les persones que contracten. En aquestes accions d'intermediació, al mateix temps que es busca facilitar l'adaptació de les persones contractades a les places vacants, també es modifiquen els processos de contractació segons la necessitat de la persona jove. A més, una vegada portada a terme la contractació es fa un seguiment per part de la institució medidora (Murphy, 2019: 7).

La relació individual amb un *significant other*, paper que adopta el mentor, és la relació que sembla incrementar la resistència a l'estrès i promou la resiliència en persones en risc, com ara persones amb problemes de salut mental, delinqüència, atur de llarga durada, etc. En el cas de les persones joves hi ha una habilitat per identificar-se, buscar i guanyar suport per part de mentors informals dins el grup d'iguals i la comunitat (McGowan et al., 2009). La relació amb el mentor que tenen els joves és una relació amb una persona adulta, bastant més gran que ells, que fa la funció de *good enough parent* creant un espai on la persona jove pugui treballar i aconseguir els objectius que es proposa (DuBois i Karcher ed., 2005). En aquest sentit, "[é]s creixent el nombre d'estudis que revelen una associació significativa entre la participació de joves en programes de *mentoring* i uns resultats positius en el desenvolupament d'aquests joves"⁶ (Rhodes i DuBois, 2006: 3). No obstant, tot i aquests efectes positius dels programes de *mentoring* per a joves en risc destacats en la literatura, els beneficis dels programes són sovint modestos i varien depenent dels subgrup de joves en el que ens fixem (DuBois et al., 2011; Herrera et al., 2013 citats a Weiler et al., 2019).

Rhodes i DuBois (2006) fan un recull d'aquelles pràctiques i característiques del *youth mentoring* que han donat bons resultats. El que s'ha pogut comprovar és la importància d'adoptar una perspectiva centrada en la persona jove, en el desenvolupament de les seves necessitats. Del mentor s'espera que sigui una persona formada capaç de crear una relació de confiança i respecte mutu. Una relació estreta i constant que contempli el context socioeconòmic i les influències en la vida del *mentée*. L'efectivitat de les relacions de *mentoring* també tenen a veure amb la duració: els efectes positius i la força de la relació augmenten amb el temps i ha sigut amb relacions d'un any o més on s'han pogut evidenciar millor els beneficis d'aquestes relacions amb joves. Per a assegurar la efectivitat del programa, Rhodes i DuBois (2006) assenyalen la importància de l'avaluació d'aquests programes.

La importància de l'avaluació és clau perquè també hi ha evidència que els programes amb *mentoring* poden resultar fins i tot negatius en aquells joves més vulnerables. Com més llarga és la durada de la relació entre el mentor i el *mentée*, la qualitat de la relació és millor i s'observen més resultats positius però, justament en els casos de joves molt vulnerables mantenir aquesta relació en el temps es fa més complicat (Raposa et al., citats a Weiler et al., 2019). Per detectar què és el que falla en els casos de més risc,

⁶ La traducció és dels autors.

els autors esmentats fan un estudi del programa *Campus Connections* per avaluar si les experiències de jovent en risc i el programa amb *mentoring* està associat amb la qualitat del vincle i si l'experiència dels mentors moderava l'associació entre els joves vulnerables i la qualitat de la relació. Per a fer aquest estudi tenen en compte dos tipus de riscos als que s'exposen els joves: l'ambiental, referent als problemes econòmics, familiars i amb el grup d'iguals, i l'individual, referent als problemes acadèmics, de comportament i de salut mental. En aquest estudi es conclou, per una banda, que el risc ambiental, però no l'individual, afecta negativament a la qualitat del vincle i que la exposició als riscos està relacionada amb l'edat. Hi ha correlació negativa entre l'edat i l'exposició a riscos ambientals i una correlació positiva amb els factors de risc individual. També es detecta una correlació negativa entre l'edat del jove i la quantitat de visites amb el mentor. Per altra banda es conclou que les experiències que tenen els tutors amb el programa i la percepció que tenen de l'estructura del programa, de les relacions de suport i de les oportunitats per al desenvolupament d'habilitats són claus per atenuar la relació negativa entre el risc ambiental i la qualitat de la relació (Weiler et al., 2019).

També en l'estudi publicat per Eurofound (2017) entorn a l'atur de llarga durada es revisen tot un conjunt de polítiques per disminuir l'atur juvenil en diversos països europeus en què el *mentoring* o *coaching* són elements centrals. Es revisen programes per a reduir l'atur juvenil a països com Àustria, Finlàndia, França, Alemanya, Suècia i Espanya en els que el *mentoring* sembla haver ajudat a assolir els objectius plantejats inicialment, tot i que l'èxit no es pot atribuir a la sola presència d'aquest tipus d'orientació, atès que els programes inclouen també altres mesures. En el cas del programa *Spacelab* a Àustria, un 34,7% de persones joves que varen rebre *mentoring* i un 69,8% dels participants que varen estar en constant formació varen sortir de la situació d'atur i desocupació. En el cas del programa *Ohjaamo* de Finlàndia s'oferia acompanyament a joves als quals no els calia registrar-se, per tant es tractava d'un servei en certa manera anònim. En aquest cas les dades que proporciona l'estudi d'Eurofound (2017) indiquen que es feren 50.000 sessions d'acompanyament individual i 60.000 sessions en grup, on els joves varen rebre informació i suport al voltant del treball, l'emprenedoria, l'educació, temes financers, de salut i d'habitatge.

En alguns programes, el *mentoring* s'entén com a element d'acompanyament i complementari de programes centrats en la formació. Aquest és el cas francès, amb el programa *Emplois d'Avenir*, on es va detectar que la formació era clau per a l'èxit del programa. Un 36% de les persones que varen aconseguir feina havien rebut formació al voltant de les capacitats. Un any després de signar els contractes el 75% dels joves va tornar a rebre formació, que va ser especialitzada per a la meitat dels qui varen rebre formació. Al *JA Plus*, a Alemanya, els resultats varen superar expectatives i el 50% dels participants va aconseguir feina. En aquest cas es va poder observar que el nivell d'educació i formació dels participants era clau per aconseguir un lloc de treball i que les persones joves immigrants o amb famílies immigrants eren les que presentaven més dificultats per aconseguir una feina estable. A Suècia amb el programa *Ung Framtid* no es varen assolir les expectatives a causa de que el programa es va centrar molt en el perfil de joves a l'atur i a l'hora de posar en marxa el programa la taxa d'atur juvenil a Suècia ja havia millorat molt en comparació amb la taxa que es contemplava en el disseny del programa.

Pel que fa a Espanya, el programa que es presenta com a cas d'èxit és el PICE (*Programa Integral de Cualificación y Empleo*) de les Cambres de Comerç, finançat per la Garantia Juvenil. Es un programa individualitzat i d'acompanyament a través de mentors de la Cambra de Comerç que tenen un coneixement del mercat de treball local

i juguen el paper d'intermediaris. El PICE ofereix formació, contempla la creació de nous contactes i té com a objectiu final l'accés al món laboral. Tot i ser un programa relativament nou, l'estudi d'Eurofound (2017) afirma que s'han observat resultats positius. És a dir, a través del programa s'han inserit joves al mercat de treball gràcies a la professionalitat i el coneixement del mercat local dels mentors.

L'interès d'aquests programes amb *mentoring* rau, entre d'altres coses, en el fet que a través d'ells hi pot haver una "millora amb les altres relacions de la xarxa de la persona jove. Amb els pares, el grup d'iguals, altres adults, professors, etc."⁷ (Rhodes i DuBois, 2006: 3). La creació d'un vincle formal i proper entre el jove en risc i el mentor pot teixir xarxa, recuperar contactes, i crear-ne de nous. I tal i com hem vist, la xarxa, els contactes, el capital social són de gran importància per a sortir de situacions vulnerables i situacions d'atur. Amb tot, Rhodes i DuBois (2006) destaquen la importància d'avaluar els programes en tot el procés d'implantació per comprovar que s'està aprofitant la tècnica. A més, Weiler et al.(2019) destaquen que l'avaluació pot servir també per intentar detectar casos de joves vulnerables on la qualitat de la relació i la durada del contacte no està sent prou bona com per donar resultats positius en termes de creació de contactes, trobar feina, etc. Per altra banda, és important destacar que els bons resultats obtinguts pels programes que inclouen el *mentoring* o *coaching* com a element central també desenvolupen altres mesures que ajuden a la inserció laboral de la persona jove, fonamentalment programes de formació, eina destacada en programes com *Emplois d'Avenir* o PICE.

1.2.3. *Polítiques de construcció de capital social*

Tal i com s'apuntava en apartats anteriors, la teoria de l'exclusió social (Gallie i Paugam, 2004) exposa que la pèrdua d'ocupació porta a una situació d'aïllament que a la seva vegada deriva en un risc més elevat de pobresa i una dificultat superior de retorn a l'ocupació, creant així situacions d'atur de llarga durada. Aquest efecte d'exclusió s'emmarca, en el cas d'Espanya, en un model subprotector i familista d'Estat de Benestar, l'anomenat model Mediterrani (Esping-Andersen, 1999). Degut a les seves característiques, en aquest model hi ha una major vulnerabilitat en cas d'exclusió, i més risc de transitorietat entre situacions d'integració i exclusió que en els models universalistes (social-demòcrata o nòrdic) o centrats en el treball (conservador o continental). Així doncs, en aquest context pot resultar més necessari desenvolupar polítiques públiques orientades a generar capital social (en el cas que ens ocupa, pràctiques orientades a produir o reforçar les xarxes de contactes útils per la cerca de feina) entre les persones en situació desfavorida (Lindsay, 2009).

Tipus de vincles i interseccions amb el context socioeconòmic i nivell socioeducatiu

Per tal de contemplar les estratègies per crear aquest tipus de capital, però, cal començar per entendre els tipus de vincle que es poden generar. Com s'indicava a l'apartat 1.1.2, la literatura ha classificat els tipus de relació social entre dos individus en tres tipus, d'acord amb la proximitat entre individus i l'estructura de relacions en la qual s'insereix el seu vincle: *bonding*, *bridging* i *linking*. Granovetter (1973) o Putnam (1995),

⁷ La traducció és dels autors.

entre altres, es fixen especialment en la importància o “fortalesa” dels dos últims tipus per tal d’accedir a recursos indirectes. El capital social *bonding* pot ser beneficiós en molts sentits, des d’ajuda en una mudança, fins a trobar feina dins l’empresa d’un familiar. Ara bé, és a partir del capital social del tipus *bridging* i sobretot *linking*, que es poden arribar a recursos que suposin una millora de la situació econòmica o laboral, especialment en el cas d’una persona en situació de vulnerabilitat o exclusió. A més, aquests contactes més allunyats també poden contribuir a fer accessibles recursos no materials, com la transmissió d’idees o capital cultural. Tanmateix, tot i que la tesi proposada és clara, hi ha algunes circumstàncies que qualifiquen o matisen aquesta afirmació a l’hora de la cerca de feina, especialment entre joves amb un nivell socioeconòmic més baix. Tal i com desenvoluparem a continuació, el context socioeconòmic de crisi i el nivell socioeducatiu de l’individu poden afectar a l’hora de cercar i aconseguir un lloc de treball per aquests joves.

En un context de crisi socioeconòmica, on les feines són escasses i de menys qualitat, estudis com el de Kramarz i Skans (2014) o Vacchiano et al. (2019) han demostrat com els vincles forts de tipus *bonding* són molt més efectius que els dèbils a l’hora de trobar feina. Aquests estudis identifiquen que la família és una via d’entrada al mercat laboral molt important, a diferència del que ha mostrat molta literatura preexistent, que posava èmfasi en els vincles dèbils per tal d’arribar a informació sobre ofertes de treball. A més, la recerca de Kramarz i Skans (2014) mostra que la relació de suport és especialment forta entre pares i fills, i que l’efecte del suport és més fort entre individus amb menys expectatives en el mercat laboral, donat un nivell socioeducatiu baix (pocs estudis, males notes, etc.). Així, es suggereix que, en èpoques de crisi, els llaços de tipus *bridging* i *linking* són menys útils, i en tot cas només ho són quan es compta amb un nivell d’experiència i d’estudis prou elevats com per treure’n profit. Tanmateix, cal fer notar que els vincles *bonding* són profitosos tan sols en cas de comptar amb un bon capital cultural (experiència i estudis), i un bon capital social (xarxes de contactes de qualitat).

També la recerca desenvolupada per O’Connor (2013) destaca la importància a l’hora de cercar feina tant dels vincles tipus *bonding* com dels contactes tipus *linking*, és a dir, amb més estatus o que, al seu torn, tinguin contactes amb ocupadors. També, igual que en la recerca de Kramarz i Skans (2011), es posa èmfasi en què els contactes activats amb més freqüència són aquells homòfils a l’individu, ja que estaran més predisposats a ajudar, especialment si perceben a l’individu com a “bon treballador” i en tenen referències. Per contra, apareix una correlació entre la manca d’ajuda i certs factors associats amb el contacte, ja sigui per falta de recursos o de voluntat. Aquests factors es defineixen com: situació d’atur, nivell socioeducatiu menor a l’ego, llunyania del contacte, percepció que l’individu és mal treballador, o que el contacte sigui dona (O’Connor, 2013).

Malgrat que la recerca empírica hagi mostrat que les possibilitats d’inserció dels joves de baix nivell socioeconòmic passi per fer servir contactes de tipus *bonding*, la qual cosa implica una reproducció de la posició social de partida, l’estudi de Bolívar et al. (2019) afegeix un factor important: tot i que l’atur suposa una acumulació de desavantatges entre els joves de nivell socioeconòmic baix, que els fa més difícil sortir d’una situació d’atur perllongat en el temps, una vegada entren al mercat laboral tenen la possibilitat de crear vincles de qualitat que els permeten sortir de l’espiral negativa que pot suposar per aquest perfil la situació d’atur. Per altra banda, també cal destacar que, malgrat que els contactes forts de tipus *bonding*, especialment en els casos de joves desavantatjats

socioeducativament, no són tan útils a l'hora de trobar feina de qualitat, sí que poden proporcionar suport emocional (Afridi, 2011).

Així doncs, és important destacar que quan es parla de la població jove resulta difícil mantenir que els vincles dèbils (*bridging* o *linking*) són sempre els més útils, ja que són els que proporcionen més beneficis o mobilitat social. Per una banda, cal tenir en compte els contextos en els que es crea capital social, i l'accés a aquest incorporant les característiques de l'individu, com poden ser el nivell socioeducatiu o el gènere. Per altra banda, tal com s'ha mostrat en els paràgrafs precedents, els vincles de caràcter *bonding* poden ser molt útils entre la població jove, sempre que el seu entorn més proper compti amb suficients recursos útils per a la inserció (Vacchiano et al., 2019). En els casos de persones pertanyents a entorns desfavorits, els vincles *bonding* resulten molt menys útils per a la inserció, atesos els recursos amb què compta la xarxa més propera. Això no treu que aquests vincles no puguin proveir el suport emocional necessari en un context en què la sensació de desànim, rebuig o aïllament s'afegeix als altres desavantatges que puguin tenir de partida (Claridge, 2018).

Tipus de polítiques i la seva efectivitat

Sense ser nombrosos, existeixen un pocs exemples de polítiques de generació de xarxes de contactes en alguns països occidentals, on sovint se'ls hi dona el nom de polítiques de construcció de capital social (*social capital building policies*) (Lindsay, 2009; Canduela et al., 2015).

Un exemple d'aquest tipus de política són les "*Full Employment Areas Initiative*" de Glasgow, desenvolupades per les autoritats locals, i que intenten, amb diferents equips de treball construir xarxes comunitàries als veïnats (Lindsay, 2009). Segons Turok (2007, citat a Lindsay, 2009) aquestes polítiques permeten arribar a destinataris als que no s'hauria arribat utilitzant els canals tradicionals. De forma similar, a la resta del Regne Unit es desenvolupen iniciatives com els "*Working Neighbourhoods*" i les "*City Strategies*" (Lindsay et al., 2007). Aquestes i altres mesures s'engloben dins el marc de les polítiques "*Big Society*", polítiques que busquen reforçar el capital social en grups i comunitats desfavorides (Lindsay, 2009; Westwood, 2011, citat a Canduela et al., 2015).

En la seva revisió de polítiques similars, però orientades a la cura de persones grans, a Suècia i Austràlia, Johansson et al. (2012) fan notar la importància d'unir els nivells macro i micro. Aquests autors detecten que, en els dos països, les persones poden arribar a fer grans esforços per plantejar alternatives a ajudes institucionalitzades degut a la percepció d'impersonalitat i distància geogràfica. Així, tot i poder ser més eficient econòmicament finançar poques instal·lacions o iniciatives de gran capacitat, arriben a la conclusió que és molt més efectiu crear-ne una quantitat més elevada distribuïdes en el territori per a que les persones les sentin com a més properes. Nogensmenys, en el mateix estudi també es destaca la necessitat d'incorporar en les polítiques la forma en la que les persones perceben la seva responsabilitat moral i com pot entrar en conflicte amb iniciatives que es proposen (Johansson et al., 2012). I és que algunes polítiques poden generar l'efecte oposat al que pretenien incentivar si no tenen en compte el nivell micro i entren en conflicte amb l'ètica o moral d'una població (Bowles, 2016). Warner, en una recerca anterior (1999) també fa notar la importància de tenir en compte l'estructura social dels territoris sobre els quals es fan les intervencions. En aquest sentit, destaca que tan importants són les relacions horitzontals dins les comunitats, com les verticals entre comunitats i decisors polítics (Warner, 1999: 388).

Canduela et al. (2015) indiquen que els resultats d'aquests tipus de polítiques generadores de capital social no sempre són evidents. Possiblement un dels principals problemes és que s'han orientat molt majoritàriament a la generació de confiança, integració social o sentiment de pertinença dins les comunitats o col·lectius als que s'han dirigit les polítiques (Warner, 1999); és a dir, s'han dirigit al que més amunt s'ha anomenat la dimensió col·lectiva del capital social. Aquests indicadors del capital social col·lectiu són molt difícils de mesurar, per tant l'aproximació als efectes de les polítiques que s'acaben de mencionar són més aviat indirectes, prenent com a indicador les "activitats socials" en les que participen les persones aturades. De fet, és encara més dubtós que pugui establir-se una relació directa entre la participació en activitats socials i el fet de sortir de l'atur (Canduela et al., 2015: 586).

Per altra banda, fins i tot quan aquestes polítiques es fixen en un nivell més individual o de llar, hi ha una manca de reflexió sobre el tipus de capital social més útil per al col·lectiu estudiat, atès que s'assumeix que qualsevol tipus de suport és útil per aconseguir els objectius plantejats (Johansson et al., 2012). En aquest sentit, cal destacar que aquestes polítiques podrien estar orientades bé als vincles de tipus *bonding*, als vincles de tipus *bridging* i *linking*, o bé a tots dos tipus. Malgrat que ja s'ha mostrat que els dos tipus de vincles poden proporcionar avantatges a l'hora de cercar treball, cal tenir en compte que l'elevada presència de vincles *bonding* i l'escassetat de vincles *bridging* podria donar lloc a dinàmiques exclusògenes (Bonet, 2006), mantenint les jerarquies socials de partida malgrat els efectes positius que puguin generar en quant a suport emocional (Afridi, 2011). Per tant, podríem caracteritzar una intervenció social efectiva com aquella que persegueixi mantenir les relacions de tipus *bonding* (les quals augmenten la confiança i empoderament de la persona), i alhora intentar augmentar els contactes de tipus *bridging* o *linking* a partir del desenvolupament de vincles febles amb xarxes heterogènies. Així, la intervenció hauria de dirigir-se "tanto hacia el fortalecimiento de la egored del sujeto como a un aprovechamiento de las oportunidades ofrecidas por el territorio" (Bonet, 2006: 15). Això implica que "una intervención social eficaz tendría que ser aquella que vaya más allá de la intervención centrada en los vínculos fuertes, para alcanzar a aquellos 'conocidos' que pueden ejercer el papel de puente entre redes heterogéneas" (Bonet, 2006: 14). Per altra banda, de la mateixa manera que Bonet (2006) recorda que l'exclusió engloba la dimensió econòmica i la dimensió relacional, Lindsay (2009) alerta que les polítiques de construcció de xarxes socials en contextos d'atur elevat han d'anar de la mà de polítiques de recuperació econòmica.

2. Objectius i metodologia

2.1. Objectius

El projecte desenvolupat busca estudiar el possible impacte que poden tenir les polítiques d'ocupació orientades a les persones joves per part de l'Administració pública, i particularment les polítiques actives d'ocupació (PAO), en les trajectòries laborals de joves d'origen més desfavorit, específicament en la millora del seu capital social.

L'estratègia per aconseguir els objectius plantejats en aquesta recerca és doble. En primer lloc, es busca obtenir informació sobre els efectes que té la participació en les PAO dels joves aturats d'origen desfavorit, en termes de capital social útil per a la cerca de feina. En segon lloc, també es busca obtenir informació sobre com el disseny de les PAO, a partir de la informació proporcionada pel seu personal tècnic, té en compte el desenvolupament i mobilització del capital social d'aquests joves en el si d'accions d'orientació i assessorament.

Tal i com s'ha apuntat en la secció teòrica, aquesta recerca es fonamenta en la definició de capital social com el conjunt de connexions que donen accés als recursos que els individus no posseeixen directament, però que sí posseeixen els seus contactes (Bourdieu, 1986; Lin, 2001). En aquesta recerca, ens limitem als recursos útils per a la inserció laboral. Els diferents tipus de contactes que un individu pot tenir es poden classificar com contactes o vincles de tipus *bonding*, *bridging* i *linking*. Els primers són contactes que, per al col·lectiu d'origen desfavorit, no solen aportar recursos de qualitat en termes d'inserció laboral, en tant que tenen característiques similars als joves i es mouen en les mateixes esferes de sociabilitat. En canvi, els contactes de tipus *bridging*, però especialment de tipus *linking* sí que poden generar millors recursos. Els primers, tot i que amb característiques similars, es generen en esferes que van més enllà de la família, el veïnatge o els amics. Entre aquestes esferes destaca l'esfera formativa i l'esfera laboral, on es poden generar recursos més útils per la cerca i obtenció de feina. Però són els contactes de tipus *linking* els que poden permetre un salt qualitatiu en la trajectòria dels joves vulnerables, aportant uns recursos de major qualitat en termes d'inserció laboral.

De forma operativa, podríem definir els contactes o vincles *bonding* com els que existeixen o es desenvolupen en l'entorn familiar i del barri, els *bridging* com els que es desenvolupen amb perfils similars en els entorns de formació i ocupació, i els *linking* com els que es desenvolupen amb persones situades en posicions socials més elevades, com poden ser formadors i, especialment, ocupadors o empresaris.

Aquests objectius generals es poden concretar en els següents objectius operatius:

1. Identificar el paper que el capital social relacional exerceix, com a font de recursos útils per a l'accés a l'ocupació, en les transicions laborals que marquen les trajectòries de la població jove d'origen més desfavorit. Particularment, es busca determinar el grau en què el capital social de tipus *bridging* i *linking* facilita l'accés a l'ocupació en aquest perfil de joves.

2. Analitzar el paper de les PAO com a eina de creació de capital social de tipus *bridging* i *linking*, resultat del qual es generen recursos útils per a la inserció laboral i avantatges en termes d'ocupabilitat per als joves d'origen desfavorit. El que es busca és identificar la manera en què els serveis d'ocupació i orientació destinats als joves, i especialment

aquells que tenen com a objectiu una orientació més personalitzada (en el marc o seguint la lògica dels programes de garantia juvenil) prenen en consideració els recursos relacionals. Dins d'aquest objectiu també es té en compte la capacitat d'aquestes polítiques de generar contactes (*bridging* i *linking*) de forma indirecta a través de la participació dels joves en diferents accions d'orientació, formació, etc.

2.2. L'estratègia metodològica⁸

2.2.1. L'obtenció de dades

La recerca plantejada justifica l'aposta per una aproximació qualitativa (n petita i entrevistes qualitatives semiestructurades de caràcter retrospectiu) donada 1) la necessitat d'obtenir informació intensiva i amb el màxim detall de les transicions ocorregudes al llarg de la trajectòria laboral dels joves seleccionats; i 2) la necessitat d'obtenir un major nivell de comprensió dels mecanismes en que el capital social és utilitzat com a eina de millora de la situació dels joves vers el mercat de treball.

La tècnica d'obtenció de dades utilitzada ha estat la de l'entrevista qualitativa de tipus semi-estructurat, amb caràcter retrospectiu pel que fa al conjunt de joves entrevistats. L'obtenció de dades de caràcter retrospectiu no resulta un aspecte fàcil de desenvolupar a partir d'entrevistes i enquestes per les dificultats a l'hora de recordar esdeveniments, qüestió que implicaria problemes de validesa de les dades. Per tal d'evitar aquest biaix, i amb l'objectiu d'ajudar al record de tots els esdeveniments de la trajectòria s'han utilitzat *life grids* com a dispositiu de suport, que permeten als joves seleccionats situar sobre una graella prefixada totes les dimensions per les quals s'interessa el guió d'entrevista.

Les entrevistes realitzades al personal tècnic dels territoris seleccionats han posat el focus en les PAO desenvolupades en el territori i en el paper del capital social dins d'aquestes PAO i dels SLO. En alguns dels territoris, les entrevistes realitzades han estat entrevistes grupals (amb un màxim de dues persones), atenent a la necessitat d'incorporar a l'entrevista diferents perfils de personal tècnic implicats en les PAO.

La mostra

La població objectiu són les persones joves de sexe masculí i femení de 18 a 29 anys en situació de vulnerabilitat o d'origen desafavorit. Els joves seleccionats havien de complir els següent requisits: haver participat en alguna acció vinculada a PAO i tenir una trajectòria laboral mínima de 3 anys (sigui estar ocupat o buscar feina o estar fent alguna PAO) per tal de poder copsar un mínim de recorregut laboral. La condició de vulnerabilitat dels joves s'ha definit a partir d'un nivell d'estudis baix, amb secundària obligatòria o, en alguns casos específics, formació professional de segon grau com a nivell màxim d'estudis; però especialment a partir d'una trajectòria definida com a inestable, tant des del punt de vista laboral com formatiu (incloent, doncs, ocupacions temporals, situacions d'atur i inactivitat, etc.). La condició de vulnerabilitat també s'ha contemplat de forma longitudinal, entenent que aquesta es podia donar al principi de la trajectòria del jove (moment en el que es posa en contacte amb el servei local d'ocupació) millorant la seva condició al llarg de la trajectòria laboral estudiada.

⁸ El treball de camp d'aquest projecte ha comptat amb la participació d'Inés Muñoz i Joana Cera com a estudiants en Pràctiques Curriculars del grau de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona. La seva participació s'ha orientat a la realització d'entrevistes als perfils de joves seleccionats i l'anàlisi de les dades obtingudes.

Complementàriament, s'han fet entrevistes a personal tècnic dels serveis públics d'ocupació, incloent perfils com els següents: personal d'orientació i informació, personal responsable de formació i personal tècnic referent d'ocupació juvenil.

La recerca s'ha desenvolupat seguint dos criteris de distribució de les entrevistes. El primer d'ells ha fet referència a la variable origen de la població jove a entrevistar, diferenciant entre aquells joves que han nascut i que l'origen de la seva família de pertinença és Catalunya o l'Estat espanyol; i aquells joves que han nascut fora de l'Estat espanyol i la família dels quals també té aquesta proveniença. Aquesta distinció té implicacions a diversos nivells com ara la cohesió i integració i consciència de pertinença de la població, i amb això els hàbits, formes de vida, idioma, costums i cultura. Les característiques d'aquests col·lectius comporten també diferències socials en estatus i categoria social, mercat laboral i nivells d'estudis

El segon criteri ha estat de tipus territorial, fonamental a l'hora d'entendre els processos de desenvolupament i acumulació de capital social (Lindsay, 2010; Rhodes i Dubois, 2006), ja que el context territorial caracteritza (i a la vegada, està caracteritzat per) algunes de les variables esmentades en l'anterior paràgraf. Diferents estudis han mostrat la importància del context territorial on s'integren les xarxes socials (Bonet, 2006; Lozares et al., 2011). Aspectes com la grandària, el nivell de desenvolupament urbà o l'estructura socioproductiva configuren xarxes més o menys obertes, major o menor relacions d'homofília en les xarxes socials, així com estructures socials més o menys permeables. En aquest sentit, s'ha decidit utilitzar les dues variables d'estratificació considerades en l'explotació de les dades provinents de l'Enquesta a la joventut de Catalunya de 2012: àmbit territorial i grandària municipal. A partir d'aquestes dues variables s'han estudiat dos dels set àmbits territorials (l'àmbit metropolità i un àmbit no metropolità) i tres dels quatre estrats de grandària dels municipis (municipis entre 2.001 i 10.000 habitants; municipis entre 10.001 i 50.000 habitants; i municipis de més de 50.000 habitants). Per a cada municipi participant, el disseny tipològic inicial implicava la realització d'un total de cinc entrevistes, distribuïdes de la següent manera: 1) quatre entrevistes a joves (dues entrevistes a joves d'origen autòcton i dues entrevistes a joves d'origen estranger per cada municipi), i 2) una entrevista al personal tècnic dels serveis públics d'ocupació del municipi corresponent.

Tenint en compte les característiques específiques de la població objecte d'estudi, aquest disseny tipològic no s'ha pogut replicar per a tots els municipis, atenent a les característiques de cada territori. Tot i això, s'ha pogut mantenir el nombre d'entrevistes per àmbit territorial (15 per àmbit) així com el nombre d'entrevistes de joves en funció de l'origen (6 entrevistes per àmbit territorial). Les entrevistes finalment realitzades queden de la següent manera.

Taula 1: Entrevistes realitzades en aquest projecte⁹

| Àmbit territorial | Grandària del municipi | Joves | | Personal tècnic |
|------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------|
| | | Autòctons | Estrangers | |
| Àmbit Metropolità (15) | Entre 2.001 i 10.000 habitants: PAM | 2 HA1_PAM HA2_PAM | 1 DE_PAM | 1 T_PAM |
| | Entre 10.001 i 50.000 habitants: MAM | 3 DA_MAM HA1_MAM HA2_MAM | 3 HE1_MAM HE2_MAM HE3_MAM | 1 T_MAM |
| | Més de 50.000 habitants: GAM | 1 DA_GAM | 2 DE_GAM HE_GAM | 1 T_GAM |
| Àmbit no Metropolità (15) | Entre 2.001 i 10.000 habitants: PAnM | 3 DA1_PAnM DA2_PAnM DA3_PAnM | - | 1 T_PAnM |
| | Entre 10.001 i 50.000 habitants: MAnM | 1 HA_MAnM | 4 HE1_MAnM HE2_MAnM DE1_MAnM DE2_MAnM | 1 T_MAnM |
| | Més de 50.000 habitants: GAnM | 2 HA1_GAnM HA2_GAnM | 2 DE_GAnM HE_GAnM | 1 T_GAnM |
| Total entrevistes: 30 | | 24 | | 6 |

Font: Elaboració pròpia.

2.2.2. L'anàlisi de dades

L'anàlisi desenvolupada ha seguit les pautes de l'anàlisi de continguts de caràcter qualitatiu, fent servir el programa Atlas.ti. Aquesta anàlisi, però, s'ha desenvolupat amb dues estratègies diferenciades pel que fa a l'anàlisi de les entrevistes a les persones joves i l'anàlisi de les entrevistes fetes al personal tècnic.

En el cas de l'anàlisi de les entrevistes a joves s'ha optat per una anàlisi inicial amb Atlas.ti de forma individualitzada per a cada entrevista. Aquesta anàlisi ha generat dos resultats. Per una banda, un seguit de fitxes de caràcter narratiu de cada jove entrevistat (s'adjunten en un annex a mode d'estratègia de contextualització de l'anàlisi presentada a la secció de resultats) i un llistat de matrius individuals que permetien reconstruir la trajectòria laboral atenent a diferents aspectes que es descriuen a continuació:

- Situacions/Estadis: fan referència als diferents esdeveniments que componen la trajectòria laboral d'un individu. A saber, ocupacions, formacions, accions

⁹ La codificació inclou si el jove és home o dona (H o D), si és d'origen autòcton o estranger (A o E), la grandària del municipi: petit, mitjà o gran (P, M o G); i l'àmbit territorial: metropolità o no metropolità (AM o AnM). Quan en un territori s'entrevisten a més d'una persona amb el mateix perfil apareixen enumerats. El personal tècnic (T) també apareix diferenciat de les persones joves.

d'orientació, accions d'informació, períodes o situacions atur, períodes o situacions d'inactivitat.

- Recursos activats: posant el focus en quins mitjans s'han fet servir per arribar a la situació o estadi analitzat.
- Objectius: intenció o finalitat de la situació o estadi analitzat.
- Recursos adquirits: conjunt de recursos obtinguts dins de la situació o estadi, diferenciant entre els següents recursos: informació/orientació, formació, experiència laboral o contactes.
- Context/entorn: informació que permet contextualitzar la situació o estadi analitzat.

Aquesta anàlisi ens ha permès identificar quins recursos s'han adquirit i s'han activat en cada esdeveniment de la trajectòria de la persona jove entrevistada, diferenciant si aquests recursos han estat de caràcter relacional (*bonding*, *bridging* o *linking*) o han estat altres recursos. Així hem pogut identificar, en primer lloc, si s'han utilitzat o activat recursos relacionals adquirits prèviament; i, en segon lloc, hem pogut estudiar els tipus de contactes activats i el tipus d'ocupació obtinguda a partir de l'activació d'aquests contactes. L'anàlisi de les entrevistes s'ha complementat, en l'apartat de resultats, amb la inclusió de gràfics on es reproduïen, de forma simplificada i a títol il·lustratiu, algunes de les trajectòries laborals dels joves entrevistats.

En el cas de les entrevistes realitzades al personal tècnic dels diferents territoris seleccionats, l'anàlisi s'ha desenvolupat també amb Atlas.ti. En aquest cas, l'anàlisi reclamava una estratègia d'anàlisi conjunta de totes les entrevistes, posant el focus en el paper del capital social en les PAO i els SLO.

2.2.3. Elaboració d'una guia de recomanacions

La recerca plantejada, a més dels objectius orientats a aprofundir en l'objecte d'estudi aquí presentat, també ha buscat desenvolupar una vessant aplicada consistent en l'elaboració d'una guia de recomanacions adreçada al personal tècnic dels serveis d'ocupació que treballen amb joves. Els resultats obtinguts en aquesta recerca han permès formular una sèrie de recomanacions i proposar mesures, en forma de guia d'actuació, que orienten vers la possibilitat de generar i utilitzar el capital social com un recurs per a la inserció laboral.

Lluny d'un esquema de difusió i de redacció de resultats més tradicional, en aquest projecte s'ha buscat obtenir un cert nivell d'interacció amb els actors implicats, particularment, el personal tècnic dels serveis públics d'ocupació. Per aquesta raó les recomanacions i mesures proposades en la guia han estat valorades i revisades pel conjunt del personal tècnic que ha participat en el projecte.

3. Resultats

Els resultats de l'anàlisi realitzada es presenten estructurats en tres seccions. En la primera secció es presenta una contextualització quantitativa de l'anàlisi qualitativa realitzada en el projecte. Les dades quantitatives utilitzades provenen d'una mostra de 150 joves de 30 a 34 anys d'edat i amb una trajectòria laboral mínima de 5 anys de l'Àrea Metropolitana de Barcelona enquestats en el marc del projecte "La acumulación y uso de capital social entre los jóvenes con trayectorias de inestabilidad" (CAPSINES) finançat pel Ministerio de Economía y Competitividad (ref: CSO2016-77905-P). El projecte es centrava en les trajectòries laborals de les persones joves i l'ús del capital social en aquestes trajectòries. En la segona secció es presenten els resultats de l'anàlisi qualitativa de les trajectòries laborals dels joves entrevistats. A partir d'aquesta anàlisi s'identifiquen els tipus de recursos que tenen influència en les trajectòries d'aquests joves. Entre aquests recursos es presenten els diferents efectes que tenen els recursos de tipus relacional. A continuació es presenten les diferències identificades atenent al territori i a l'origen de la persona entrevistada en relació a la capacitat d'influència en les trajectòries dels diferents recursos utilitzats pels joves estudiats. L'últim apartat vinculat amb l'anàlisi qualitativa de les trajectòries obtingudes en les entrevistes recull els recursos clau que en alguns casos han permès deixar enrere la situació de màxima precarietat en la trajectòria desenvolupada. La tercera secció presenta l'anàlisi de les entrevistes realitzades al personal tècnic vinculat als Serveis Locals d'Ocupació dels municipis seleccionats. Aquí l'objectiu ha estat analitzar el paper del capital social com a possible recurs a l'hora de dissenyar i implementar accions adreçades als joves.

3.1. Contextualització quantitativa de l'anàlisi realitzada

Aquest apartat presenta alguns resultats derivats del projecte CAPSINES, mencionat més amunt, el qual recull dades sobre la trajectòria laboral d'una mostra de 150 joves amb trajectòries d'inestabilitat laboral residents a l'Àrea Metropolitana de Barcelona. Aquesta mostra d'individus suposa un total de 2.135 esdeveniments que componen les 150 trajectòries analitzades. L'anàlisi d'aquestes dades provinents d'enquesta pretén complementar i contextualitzar quantitativament l'anàlisi qualitativa que ha estat finançada per la convocatòria AJOVE corresponent a l'any 2018 i que conforma el gruix d'aquest informe.

L'anàlisi que es presenta a continuació posa el focus, primer, en aquells esdeveniments que es corresponen amb la participació en una política activa d'ocupació (PAO) i, segon, en aquelles ocupacions obtingudes com a conseqüència de la realització prèvia d'una PAO per part dels joves.

Cal esmentar que el perfil de joves inclosos en la mostra quantitativa analitzada va més enllà del perfil de joves objecte del projecte CAPJOVE. En aquesta mostra s'inclouen joves de diferent origen social i de diferents nivells d'estudis triats mitjançant un mostreig per quotes. El factor comú que els defineix és haver tingut trajectòries laborals amb presència d'inestabilitat. Segons aquest criteri, s'han pogut construir mitjançant la tècnica d'*optimal matching* quatre perfils de trajectòries: 1) trajectòries caracteritzades per la presència d'estudis i temporalitat, 2) trajectòries amb un elevat component de precarietat (incloent esdeveniments d'atur, temporalitat i inactivitat), 3) trajectòries caracteritzades per temporalitat contractual, i 4) trajectòries amb ocupacions estables.

Les dades analitzades mostren que són els joves amb trajectòries més precàries els que han passat més temps de la trajectòria realitzat PAO, amb un 8,3% (Taula 2). Si diferenciem per l'origen socioeconòmic dels joves (Taula 3), observem que són aquells joves amb progenitors amb una menor categoria socioprofessional els que més utilitzen les PAO en la seva trajectòria laboral (5,2%).

Taula 2: Tipus d'activitat segons trajectòria laboral. Joves de 30 a 34 anys. Catalunya, 2018. Percentatge.

| Tipus d'activitat | | Trajectòria laboral | | | | Total |
|-------------------|--|-------------------------|---|--------------------------|-------------------------|-------|
| | | Formació i temporalitat | Precarietat (atur, temporalitat, inactivitat) | Temporalitat contractual | Estabilitat contractual | |
| | Estudis | 11,9 | 9,2 | 4,9 | 10 | 9,3 |
| | Polítiques actives d'ocupació (PAO) | 2,8 | 8,3 | 3,6 | 3,3 | 4,4 |
| | Ocupat/a | 58,1 | 47,4 | 60,6 | 60 | 56,5 |
| | Períodes breus d'ocupació, feinetes durant l'any | 4,4 | 3,7 | 4,5 | 3,1 | 3,9 |
| | Atur | 14,8 | 20 | 20,9 | 18,8 | 18,3 |
| | Inactiu/va | 4,7 | 9,8 | 4,3 | 2,6 | 5,4 |
| | Pràctiques remunerades/becaris | 3,3 | 1,5 | 1,3 | 2,2 | 2,2 |
| Total | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Font: Enquesta del projecte CAPSINES.

Taula 3: Tipus d'activitat segons categoria socioeconòmica d'origen. Joves de 30 a 34 anys. Catalunya, 2018. Percentatge.

| Tipus d'activitat | | Categoria socioeconòmica d'origen | | | Total |
|-------------------|--|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------|
| | | Origen socio-econòmic alt | Origen socio-econòmic mitjà | Origen socio-econòmic baix | |
| | Estudis | 11,4 | 9,9 | 8,7 | 9,3 |
| | Polítiques actives d'ocupació (PAO) | 1,8 | 3,7 | 5,2 | 4,4 |
| | Ocupat/a | 59,3 | 58,1 | 55,1 | 56,5 |
| | Períodes breus d'ocupació, feinetes durant l'any | 6 | 3,8 | 3,7 | 3,9 |
| | Atur | 13,2 | 16,5 | 20,1 | 18,3 |
| | Inactiu/va | 6,6 | 4,9 | 5,5 | 5,4 |
| | Pràctiques remunerades/becaris | 1,8 | 3 | 1,7 | 2,2 |
| Total | | 100 | 100 | 100 | 100 |

Font: Enquesta del projecte CAPSINES.

Les polítiques actives d'ocupació

De la mostra de 150 joves, 55 joves han fet alguna PAO al llarg de la seva trajectòria laboral, la qual cosa suposa un 36,7%. En relació a les PAO realitzades pels joves en les seves trajectòries laborals, cal destacar que el 78% han fet una PAO de formació. Si diferenciem per tipus de trajectòries, observem que aquest percentatge augmenta per a les trajectòries de precarietat (88,4%) i de temporalitat (86,7%) (Taula 4). Les PAO

d'orientació suposen un percentatge molt reduït (7,7%), percentatge que augmenta considerablement en els joves que han tingut trajectòries d'estabilitat (26,7%).

Si atenem a la categoria socioeconòmica d'origen (Taula 4), destaca que dels joves d'origen socioeconòmic alt que han realitzat alguna PAO, el 100% han fet una PAO de formació, mentre que els joves d'origen més baix han fet servir, en major mesura que la resta de joves, PAO orientades a la inserció laboral (18%).

Taula 4: Tipus de PAO segons trajectòria laboral i categoria socioeconòmica d'origen. Joves de 30 a 34 anys que han realitzat una PAO. Catalunya, 2018. Percentatge.

| Variable | | Tipus de PAO | | | Total |
|-----------------------------------|---|--------------|----------|----------|-------|
| | | Orientació | Formació | Ocupació | |
| Trajectòria laboral | Formació i temporalitat | 11,1 | 55,6 | 33,3 | 100 |
| | Precarietat (atur, temporalitat, inactivitat) | 2,3 | 88,4 | 9,3 | 100 |
| | Temporalitat contractual | 0 | 86,7 | 13,3 | 100 |
| | Estabilitat contractual | 26,7 | 66,7 | 6,7 | 100 |
| | Total | 7,7 | 78 | 14,3 | 100 |
| Categoria socioeconòmica d'origen | Origen socioeconòmic alt | 0 | 100 | 0 | 100 |
| | Origen socioeconòmic mitjà | 18,5 | 74,1 | 7,4 | 100 |
| | Origen socioeconòmic baix | 3,3 | 78,7 | 18 | 100 |
| | Total | 7,7 | 78 | 14,3 | 100 |

Font: Enquesta del projecte CAPSINES.

En quant a la via o canal d'accés a aquestes PAO, la via més habitual és a partir d'una institució o entitat de mediació laboral (SLO, OTG, etc.), amb un 36,1%, seguida de la iniciativa pròpia dels joves amb un 32,6% (Taula 6). En canvi, podem observar diferències en funció de la trajectòria i de l'origen social dels joves (Taula 5). Els joves amb trajectòries precàries són orientats amb més intensitat per institucions o entitats (54,8%). Si atenem a l'origen socioeconòmic, podem observar que el 66,7% dels joves amb un origen més elevat utilitzen els contactes per accedir a una PAO (Taula 5), mentre que els joves d'origen més baix els utilitzen menys per accedir-hi (18,3%), optant, de nou, per l'orientació d'institucions o entitats de mediació (53,3%).

Taula 5: Accés a PAO segons trajectòria laboral i categoria socioeconòmica d'origen. Joves de 30 a 34 anys que han realitzat una PAO. Catalunya, 2018. Percentatge.

| Variable | | Tipus d'accés a PAO | | | Total |
|---------------------|---|---------------------|--|-------------------|-------|
| | | Contactes | Institucions de mediació (orientadors, etc.) | Iniciativa pròpia | |
| Trajectòria laboral | Formació i temporalitat | 17,6 | 41,2 | 41,2 | 100 |
| | Precarietat (atur, temporalitat, inactivitat) | 23,8 | 54,8 | 21,4 | 100 |

| | | | | | |
|-----------------------------------|----------------------------|------|------|------|-----|
| | Temporalitat contractual | 20 | 26,7 | 53,3 | 100 |
| | Estabilitat contractual | 20 | 46,7 | 33,3 | 100 |
| | Total | 21,3 | 46,1 | 32,6 | 100 |
| Categoria socioeconòmica d'origen | Origen socioeconòmic alt | 66,7 | 33,3 | 0 | 100 |
| | Origen socioeconòmic mitjà | 23,1 | 30,8 | 46,2 | 100 |
| | Origen socioeconòmic baix | 18,3 | 53,3 | 28,3 | 100 |
| | Total | 21,3 | 46,1 | 32,6 | 100 |

Font: Enquesta del projecte CAPSINES.

Les ocupacions obtingudes a partir de polítiques actives d'ocupació

Només l'1% dels esdeveniments d'ocupació es corresponen amb una ocupació obtinguda com a conseqüència de la realització prèvia d'una PAO (12 casos). Aquesta circumstància s'ha donat en un total de 9 joves, dos dels quals han aconseguit més d'una ocupació a partir de la realització prèvia d'una PAO.

Taula 6: Ocupacions obtingudes a partir de PAO. Joves de 30 a 34 anys que han realitzat una PAO a través de la que han obtingut una ocupació. Catalunya, 2018.

| Política activa d'ocupació | | Ocupació obtinguda a partir de PAO | | | |
|----------------------------|--|-------------------------------------|----------|------------------------|-----------------|
| Tipus de PAO | Accés PAO | Contracte | Jornada | Nivell de qualificació | Punt d'inflexió |
| Formació | Iniciativa pròpia | Indefinit | Completa | Mitjana | No |
| Orientació | Contactes | Temporal (menor de 6 mesos) | Completa | Baixa | No |
| Orientació | Contactes | Temporal (igual o major de 6 mesos) | Completa | Baixa | No |
| Formació | Institucions de mediació (orientadors, etc.) | Sense contracte | Parcial | Baixa | No |
| Formació | Contactes | Temporal (menor de 6 mesos) | Parcial | Baixa | No |
| Formació | Institucions de mediació (orientadors, etc.) | Temporal (menor de 6 mesos) | Parcial | Baixa | Sí |
| Formació | Contactes | Temporal (menor de 6 mesos) | Completa | Baixa | No |
| Ocupació | Contactes | Temporal (menor de 6 mesos) | Completa | Baixa | No |
| Formació | Iniciativa pròpia | Indefinit | Completa | Baixa | No |
| Nd | Nd | Temporal (igual o major de 6 mesos) | Completa | Baixa | No |
| Formació | Iniciativa pròpia | Temporal (igual o major de 6 mesos) | Completa | Baixa | Sí |
| Orientació | Institucions de mediació (orientadors, etc.) | Temporal (igual o major de 6 mesos) | Completa | Mitjana | No |

Nd: no disponible.

Font: Enquesta del projecte CAPSINES.

Entre els joves que han aconseguit aquest tipus d'ocupacions destaquen els joves amb trajectòries precàries (41,7% de les ocupacions) (Taula 7) i els joves amb un origen socioeconòmic mitjà (50% de les ocupacions).

Taula 7: Ocupacions aconseguides a partir de PAO segons trajectòria laboral i categoria socioeconòmica d'origen. Joves de 30 a 34 anys que han realitzat una PAO. Catalunya, 2018. Percentatge.

| Variable | | Ocupació aconseguida a partir d'una PAO | | |
|-----------------------------------|---|---|------|-------|
| | | Sí | No | Total |
| Trajectòria laboral | Formació i temporalitat | 16,7 | 33,2 | 33 |
| | Precarietat (atur, temporalitat, inactivitat) | 41,7 | 20,3 | 20,5 |
| | Temporalitat contractual | 8,3 | 23,8 | 23,6 |
| | Estabilitat contractual | 33,3 | 22,8 | 22,9 |
| | Total | 100 | 100 | 100 |
| Categoria socioeconòmica d'origen | Origen socioeconòmic alt | 8,3 | 8,1 | 8,1 |
| | Origen socioeconòmic mitjà | 50 | 36 | 36,2 |
| | Origen socioeconòmic baix | 41,7 | 55,8 | 55,7 |
| | Total | 100 | 100 | 100 |

Font: Enquesta del projecte CAPSINES.

A continuació es presenta una taula resum (Taula 8) que inclou aquells joves que, en algun moment de la seva trajectòria laboral, han aconseguit una ocupació a partir de la realització prèvia d'una PAO. Podem observar que els que tenen una major presència són joves amb origen social mitjà i baix (55,6% i 33,3% respectivament). Aquests joves desenvolupen, en una major proporció, trajectòries precàries i trajectòries en les quals acaben obtenint ocupacions estables (ambdues amb un 33,3%).

En quant a les característiques d'aquestes ocupacions, el 41,7% són de caràcter temporal (inferior a 6 mesos) i només un 16,7% són indefinits. La majoria, però, són a jornada completa (75%), tot i que el nivell de qualificació requerit és principalment baix (83,3%). Pel que fa a la pregunta de si aquesta ocupació ha suposat un punt d'inflexió en la trajectòria laboral dels joves, només un 33,3% responen afirmativament.

Respecte a les PAO realitzades que han facilitat l'obtenció d'una ocupació, un 63,6% han estat accions formatives i un 27,3% han estat accions d'orientació. El 36,4% dels joves han accedit mitjançant contactes personals, mentre que la resta de joves han accedit a partir d'institucions de mediació o a partir d'iniciativa pròpia (ambdues amb un 27,3%).

Taula 8: Ocupacions per PAO segons característiques de les ocupacions i de les PAO. Joves de 30 a 34 anys que han realitzat una PAO a través de la que han obtingut una ocupació. Catalunya, 2018. Percentatge.

| Variable | Individus (n=9) | % |
|----------|-----------------|---|
|----------|-----------------|---|

| | | |
|-----------------------------------|---|----------|
| Trajectòria laboral | Formació i temporalitat | 22,2 |
| | Precarietat (atur, temporalitat, inactivitat) | 33,3 |
| | Temporalitat contractual | 11,1 |
| | Estabilitat contractual | 33,3 |
| | Total | 100 |
| Categoria socioeconòmica d'origen | Origen socioeconòmic alt | 11,1 |
| | Origen socioeconòmic mitjà | 55,6 |
| | Origen socioeconòmic baix | 33,3 |
| | Total | 100 |
| | Esdeveniments (n=12) | % |
| Ocupació a partir de PAO | Relació laboral | |
| | Sense contracte | 8,3 |
| | Temporal (menor de 6 mesos) | 41,7 |
| | Temporal (igual o major de 6 mesos) | 33,3 |
| | Indefinit | 16,7 |
| | Total | 100 |
| | Jornada laboral | |
| | Completa | 75 |
| | Parcial | 25 |
| | Total | 100 |
| | Qualificació socioprofessional | |
| | Mitjana | 16,7 |
| | Baixa | 83,3 |
| | Total | 100 |
| | Punt d'inflexió | |
| | Sí | 33,3 |
| | No | 66,7 |
| | Total | 100 |
| Polítiques actives ocupació | Tipus de PAO | |
| | Orientació | 27,3 |
| | Formació | 63,6 |
| | Oportunitats d'ocupació | 9,1 |
| | Total | 100 |
| | Accés a PAO | |
| | Contactes | 36,4 |
| | Instituts de mediació (orientadors, etc.) | 27,3 |
| | Iniciativa pròpia | 27,3 |
| | Total | 100 |

Font: Enquesta del projecte CAPSINES.

3.2. Joves vulnerables i capital social

El que es presenta a continuació són els resultats de l'anàlisi de les entrevistes centrades en les trajectòries dels joves als que es fa referència en la Taula 1 de la secció de Metodologia, entrevistes al voltant de les quals es va centrar aquest projecte. Cal apuntar que una part considerable d'aquests joves inicien la seva trajectòria laboral amb fracàs escolar (amb l'abandonament de l'ESO), tot i que alguns altres tenen estudis secundaris post-obligatoris (Batxillerat o cicles formatius de grau mitjà). En tots els casos estudiats, els joves no aconsegueixen inserir-se laboralment una vegada acabada o abandonada la formació inicial (en uns pocs casos sí troben feina, però en ocupacions

poc qualificades o sense contracte). S'identifica un elevat component de desmotivació i desinterès vers el món educatiu i laboral entre els joves, sense una "idea clara" sobre en què volen treballar.

La majoria de casos també tenen un limitat coneixement sobre els recursos formatiu-laborals del territori. Sí que s'identifica, en alguns territoris, un mínim coneixement dels SLO, a partir de les visites rebudes pel personal tècnic d'aquests als instituts. En altres casos, és la família la que els coneix (sovint per haver estat també usuaris dels serveis). Quan els joves fan la primera entrevista amb els orientadors/es dels SLO es detecta una manca de coneixement dels recursos formatius del seu entorn, siguin recursos vinculats al propi SLO (PFI, CP1, CP2, etc.) o siguin altres recursos, particularment cicles formatius i escola d'adults.

En quant a les xarxes de contactes, els joves entrevistats tenen contactes de poca qualitat en termes d'inserció laboral. Alguns d'aquest joves faran servir aquests contactes en algun moment de la seva trajectòria per obtenir ocupacions poc qualificades i sense continuïtat ni relació amb la seva trajectòria formativa. En joves d'origen immigrant o estranger s'observa una xarxa feble de contactes.

Dins dels elements comuns de l'anàlisi a les persones joves entrevistades destaquen, per una banda, els tipus de recursos utilitzats o activats a l'hora d'arribar a una situació o estadi determinat dins la trajectòria laboral d'aquestes persones. Per una altra banda, cal posar èmfasi en els tipus de contactes que els joves poden acumular en la seva trajectòria i els efectes que l'ús d'aquests contactes ha pogut tenir a l'hora de millorar la seva trajectòria laboral.

3.2.1. Els diferents recursos que intervenen en les trajectòries laborals

L'anàlisi de les entrevistes realitzades permet identificar diferents recursos amb desigual impacte en les trajectòries del col·lectiu de joves estudiat. Cal tenir en compte que el perfil de joves amb elevada vulnerabilitat que constituïa la nostra població objectiu s'apropa als SLO amb dues mancances fonamentals. Per una banda, i principalment, un baix nivell formatiu que, en alguns casos, suposa una formació interrompuda, sense tenir el certificat formatiu mínim (ESO). Per altra banda, és un col·lectiu desmotivats i confús respecte el seu futur, sense una idea clara del tipus d'ocupació que podria realitzar o sobre les alternatives possibles al seu davant una vegada acabada o interrompuda la formació. Donada aquesta situació, la informació i orientació rebuda per part dels SLO es converteix en un dels recursos que té una gran influència en el desenvolupament de les trajectòries laborals i formatives dels i les joves. Així, en molts dels casos entrevistats l'accés als SLO es fa a partir de la pressió d'un familiar, fonamentalment els progenitors de la persona jove que els acompanya en la primera visita.

El rol de la orientació: entre la motivació i la recuperació dels joves

En aquest context, les funcions d'informació i orientació dels SLO destaquen com una constant en gran part de les entrevistes analitzades. Els joves, al llarg del seu contacte amb aquests serveis reben informació sobre els diferents recursos formatius existents tant als propis serveis com a l'entorn més pròxim. També són orientats en l'adquisició i capacitat en eines i tècniques de cerca activa d'ocupació (aprendre a fer un

currículum, aprendre a fer una entrevista de feina, aprendre a buscar ofertes de feina per internet, etc.) i en la possible formació a realitzar tenint en compte el seu perfil motivacional, els seus interessos.

Per tant, aquests serveis, personalitzats en la figura dels orientadors/es, suposen una referència per aquest col·lectiu vulnerable. Aquests serveis són especialment beneficiosos pels fills i filles d'immigrants, i dins aquest col·lectiu, per les dones, que no tenen tanta iniciativa a l'hora de buscar ajuda per a la inserció laboral més enllà del seu entorn més pròxim. En aquest cas, les noies semblen utilitzar més el SLO per aconseguir ocupacions que en el cas dels nois, els quals activen altres recursos, en molts casos, contactes de tipus *bonding* que donen lloc a ocupacions d'escassa qualitat (ocupacions temporals de poca durada, ocupacions sense contracte, etc.). També s'observen diferències per territoris, les quals seran tractades en l'apartat 3.2.3.

Aquesta orientació i acompanyament oferts pels serveis locals estudiats es poden identificar amb el que en el marc teòric hem anomenat *mentoring*, tot i que les accions no es dissenyin explícitament com a tal. Per tant, estaríem davant d'un *mentoring* de caràcter més informal, no sistematitzat. Les accions d'orientació i assessorament vers aquests joves apareixen en pràcticament totes les persones joves entrevistades. En alguns casos, aquesta orientació ha donat lloc a l'obtenció d'una ocupació determinada. En altres casos, l'acció d'orientació ha anat adreçada a una millora dels recursos formatius del jove. Aquesta funció d'orientació desemboca en una funció de tutorització o acompanyament, que es plasma en el contacte relativament continuat en el temps entre els joves i l'equip d'orientador/es. Aquesta acció de tutorització o acompanyament sembla resultar més rellevant davant de joves amb un elevat grau de desmotivació. En aquests casos, el pas del jove per un servei d'orientació formatiu-laboral es valora molt positivament, especialment pel que fa a l'assessorament i l'acompanyament rebut, que es materialitza, en alguns casos, em una trajectòria més coherent. Però no només és una qüestió de valoració subjectiva. Per alguns d'aquests joves, el pas per un d'aquests serveis ha suposat un punt d'inflexió en la seva trajectòria laboral, ampliant determinats recursos que han ajudat a millorar-la.

Així doncs, hi ha diferents aspectes que permeten identificar els SLO com un element cabdal en la trajectòria laboral d'aquests joves vulnerables. En aquest sentit, cal destacar les funcions d'orientació i, sobre tot, d'acompanyament que poder oferir els SLO. Aquest acompanyament resulta particularment interessant quan s'estableix un contacte continuat entre els joves i els tutors/es a partir del seu pas per accions que reclamen una presència continuada dels joves en les instal·lacions dels SLO. Dins d'aquestes accions els orientadors/es esdevenen tutors/es dels joves amb una funció més intensa d'acompanyament.

La formació com a recurs: recuperació educativa i construcció del perfil professional del jove

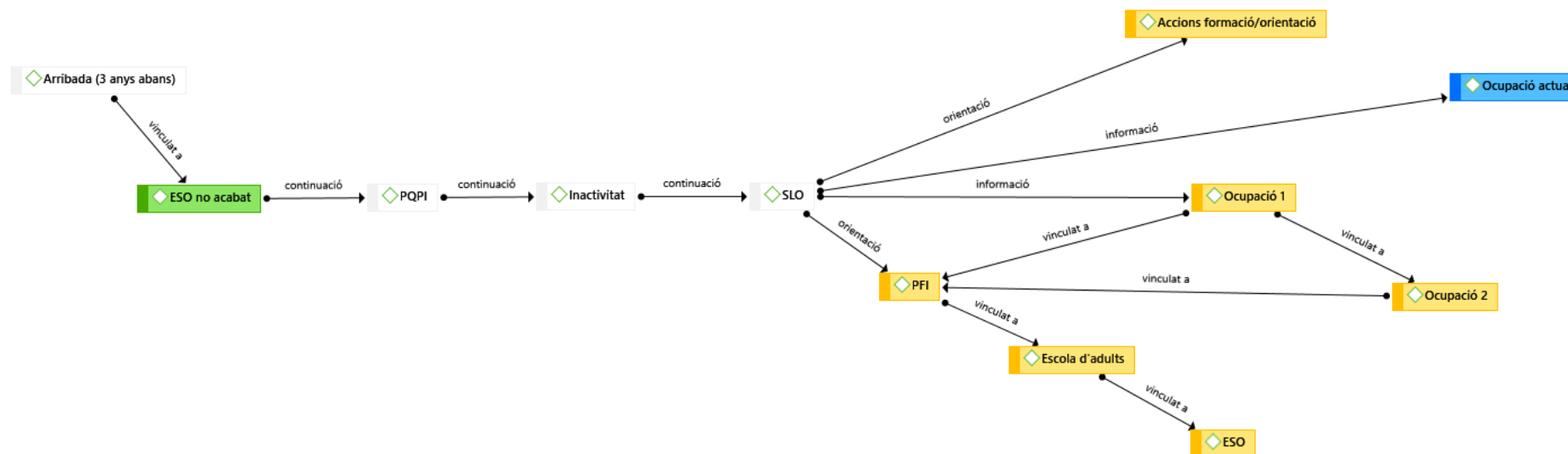
Algunes de les accions que destaquen en les trajectòries analitzades d'aquest conjunt de joves tenen a veure amb accions de motivació i/o orientació que han implicat "tornar" al sistema educatiu reglat, amb l'objectiu fonamental d'obtenir el títol d'ESO. L'orientació dels joves cap a la realització de Programes de Formació i Inserció (PFI) permet en la majoria de casos estudiats una continuació en la trajectòria formativa interrompuda de l'individu, fonamentalment cap la consecució del títol de l'ESO (DE_GAM, HE2_MAM en

Gràfic 1)¹⁰. Però també s'observa com, més enllà d'aquesta titulació, també hi ha una certa continuïtat cap a cicles formatius professionals posteriors. En altres casos, l'acció d'orientació ha permès “despertar l'interès” del jove vers un àmbit professional determinat, materialitzant-se en alguns casos en trajectòries més coherents a la cerca de l'ocupació desitjada (HA1_MAM). Aquest rol de retorn o recuperació educativa sembla tenir un efecte més significatiu en els joves d'origen estranger, els quals tenen, de nou, menys referents socials on recolzar-se.

Per tant, ens trobem davant d'uns SLO que poden actuar de “recuperadors” i “motivadors” de joves amb trajectòries formatives inicials truncades, amb un elevat nivell de desmotivació, i amb una absència significativa de referents personals. Permeten també la construcció d'un cert perfil professional futur o una projecció laboral amb sentit que és inicialment inexistent quan els joves contacten amb aquests serveis.

¹⁰ Al llarg de l'anàlisi, anem mencionant entre parèntesi els casos i representacions gràfiques de les trajectòries que exemplifiquen les afirmacions que anem fent.

Gràfic 1. Trajectòria simplificada de recuperació educativa (HE2_MAM)¹¹



Font: Elaboració pròpia.

¹¹ Llegendia: En verd l'inici de la trajectòria, en vermell els contactes activats, en taronja els recursos utilitzats en la millora de la trajectòria, en blau el final de la trajectòria (en el moment de l'entrevista). Les relacions definides són: informació, intermediació, contractació, generació de contactes. També es contempla les relacions de vinculació entre diferents components de la xarxa; i de continuació quan hi ha una continuïtat temporal.

Intermediació i experiència laboral

Un altre recurs utilitzat pels joves és la funció d'intermediació que poden arribar a fer els orientadors/es que acompanyen als joves. Cal apuntar que aquesta funció és menys freqüent que la d'informació. És a dir, els SLO proporcionen en major mesura informació sobre ofertes laborals, abans que no intercedeixen pels joves davant d'una empresa. L'activació d'aquests recursos en les trajectòries depèn de la relació que pot tenir el servei local d'ocupació amb l'empresa que presenta l'oferta de feina. Tot i això, en alguns casos sí que s'ha identificat un significatiu paper dels SLO com a agents intermediaris entre els joves i les empreses, anant més enllà de la funció d'informació i orientació.

L'experiència laboral adquirida no és un recurs que hagi tingut una elevada influència en les trajectòries estudiades. Cal destacar dos elements que ho poden explicar. En primer lloc, i en menor mesura, cal assenyalar que les trajectòries estudiades són trajectòries limitades en el temps (quatre-cinc anys). En segon lloc, i fonamentalment, cal esmentar el context de crisi econòmica en el que es situen les trajectòries d'aquests joves i que explica una limitada oferta d'ocupació, i especialment d'ocupació d'una certa qualitat. La durada i, sobre tot, el context socioeconòmic de les trajectòries estudiades no permeten identificar l'experiència laboral dels joves com un element significatiu en les seves trajectòries, per incloure en part d'aquestes trajectòries ocupacions d'escassa qualificació o poc vinculades al perfil formatiu del jove. També cal afegir les dificultats legal-administratives pel que fa als joves d'origen estranger per tal de poder inserir-se al mercat de treball. En aquest cas, la prioritat per part dels SLO és l'obtenció de la documentació necessària perquè el jove pugui treballar de forma legal.

Malgrat tot, aquella experiència laboral més vinculada a ocupacions amb origen en els SLO i, per tant, amb més vinculació amb la formació rebuda, sí que ha pogut ser utilitzada per certs joves per tenir una certa continuïtat en les seves trajectòries. En canvi, aquella experiència vinculada a feines no relacionades amb la seva formació no sembla haver tingut una especial influència en la millora de la trajectòria posterior dels joves.

Els programes de generació de capital social: desenvolupament i abast real

En relació amb els programes o accions que afavoreixin la generació de capital social, cal destacar la limitada presència detectada en els SLO estudiats. Aquestes accions tenen molt poca incidència o són inexistents en algunes d'aquestes entitats i semblen tenir poca influència en l'adquisició de recursos relacionals que després poden ser activats pels joves. En alguns casos, s'observen certes accions puntuals que busquen ampliar de forma conscient aquests recursos relacionals. Però aquesta situació és pot significativa. La majoria d'accions de generació de capital social identificades tenen un abast limitat a l'hora que el jove pugui ampliar el seu conjunt de contactes. Sovint es materialitzen en jornades puntuals de presentació dels joves davant d'empreses del territori (*speed dating*), amb un impacte real limitat en la millora de la xarxa o capital social dels joves. Sovint són accions que juguen més el paper d'empoderament o com a mínim de desenvolupament d'habilitats socials i relacionals que no de generació de xarxa útil per a la inserció laboral. En qualsevol cas, a partir dels casos estudiats es pot concloure que aquestes accions no tenen incidència en una posterior inserció o millora de la situació laboral a partir de l'adquisició de nous contactes.

Una qüestió diferent és l'obtenció de contactes de forma indirecta arran del pas dels joves pels SLO. Com veurem en el següent apartat, en la majoria de casos, el pas dels joves per aquestes entitats pot permetre l'adquisició, de forma diversa, de recursos de caràcter relacional que poden tenir repercussions en la millora de les seves trajectòries laborals.

3.2.2. El paper dels contactes com a font de recursos

L'ús del recursos relacionals té una influència diversa en les trajectòries estudiades. Aquí ens interessa l'ús dels contactes com a font, directa o indirecta, d'inserció laboral. Així, podem diferenciar tres formes en que els contactes poden ser útils: oferint informació sobre ocupacions, fent intermediació entre ocupadors i joves, i proporcionant directament una feina. En aquest sentit, en algunes trajectòries els contactes han facilitat informació per accedir a una determinada formació que posteriorment pot tenir efectes en termes d'inserció laboral. Els recursos facilitats pels contactes també difereix en funció del tipus de contacte. A continuació es presenta la desigual influència que tenen els diferents tipus de contactes si els diferenciem entre contactes de tipus *bonding*, *bridging* o *linking*.

Els limitats efectes dels contactes de tipus bonding

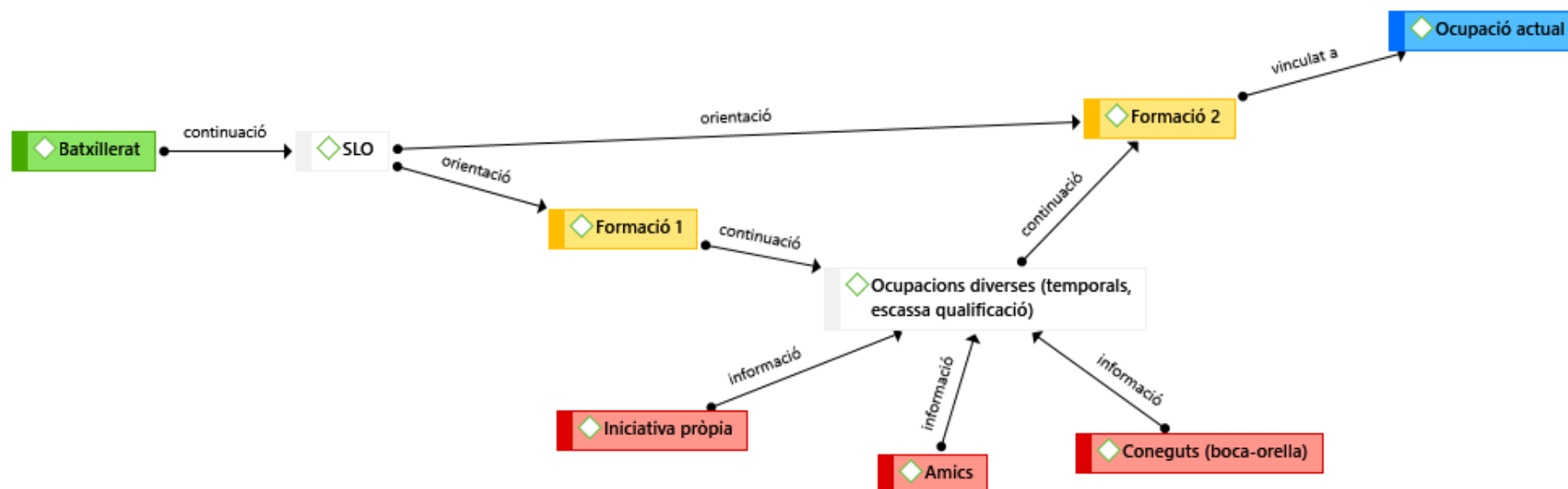
Cal apuntar que, en termes generals, s'observa que els contactes *bonding* proporcionen recursos poc valuosos en termes d'inserció laboral o de millora de la trajectòria laboral. Quan aquests contactes s'activen en la cerca d'una ocupació el resultat sol ser una ocupació de caràcter temporal, amb un baix nivell de qualificació o, fins i tot, sense una relació contractual formal. Els recursos que aporten aquests contactes són diversos. Habitualment proporcionen informació sobre una determinada ocupació. Però també poden desenvolupar una funció d'intermediació entre el jove i l'ocupador. En menor mesura, aquests propis contactes es constitueixen com el mateix ocupador. En aquests casos estem davant de familiars amb un negoci propi, que tenen la capacitat de poder oferir una ocupació, encara que sigui desqualificada o temporal.

De les trajectòries estudiades es dedueix que hi ha un biaix de gènere i d'origen en l'ús dels contactes de tipus *bonding*. El nois, i particularment els d'origen estranger, activen més aquests contactes per accedir a feines puntuals. Aquestes feines serveixen poc per construir una trajectòria laboral amb un mínim d'estabilitat o de qualificació (HE_GAM, HA2_MAM, HE1_MAM). També hi ha casos de joves que, tot i que podrien activar aquestes contactes de tipus *bonding* per buscar feina, no ho fan, conscients de que les feines que poden obtenir a través d'ells són de molta precarietat (HE2_MAM). En aquests casos prefereixen buscar per altres vies ocupacions més coherents amb la seva formació rebuda o els seus interessos. No es detecta la mateixa influència d'aquests contactes en les trajectòries de les joves entrevistades. Podríem apuntar a raons de construcció de gènere darrere d'aquestes diferències: semblaria que les noies no tenen una pressió tan forta per trobar una ocupació com la que tenen els nois.

En pràcticament tots els casos, les ocupacions obtingudes a partir d'aquests contactes *bonding* no suposen cap punt d'inflexió que millori de la trajectòria laboral, tal com es posarà de manifest més endavant en aprofundir en aquesta qüestió. Al contrari, les ocupacions obtingudes a partir de l'activació d'aquest tipus de contactes (fonamentalment, informació sobre ocupacions) perpetuen una precària situació laboral

en forma de feines poc desqualificades, temporals, sense contracte, o sense gaire relació amb la formació que els joves realitzen (Gràfic 2).

Gràfic 2. Trajectòria simplificada amb contactes *bonding* (obtenint ocupacions d'escassa qualificació) (HE_GAM)



Font: Elaboració pròpia.

Els contactes de tipus bridging i linking com a “recursos valuosos” entre els joves d’elevada vulnerabilitat

En quant als contactes de tipus *bridging* i *linking*, s’identifiquen uns efectes més significatius en la trajectòria laboral dels joves entrevistats respecte als efectes generats per l’ús de contactes de tipus *bonding*. Entre aquests tipus de contactes, els contactes de tipus *linking* es consoliden com recursos més valuosos en relació a una posterior inserció laboral. Els contactes de tipus *bridging* aporten sobre tot informació sobre ocupacions (ofertes de feina) i, en menor mesura, intermediació entre els joves i els ocupadors.

Podem destacar diferents tipus de contactes en les trajectòries analitzades. Entre els contactes de tipus *bridging* destaca la figura del company, tant en l’àmbit formatiu com laboral. En el cas dels companys de formació, són individus amb característiques similars als propis joves, però que es coneixen en l’esfera formativa, fonamentalment en accions de formació desenvolupades en el si dels SLO i, alguns casos, en cicles formatius professionals. En el segon cas, els companys de feina, tenim una major diversitat. Aquí podem trobar tant joves amb característiques similars (per tant, de tipus *bridging*) com joves amb altres característiques formatives, habitualment superiors (tipus *linking*), tot i que aquests no apareixen de forma tan significativa.

Entre els contactes de tipus *linking* destaquen dues figures. La primera figura que destaca és la dels “professors” de les diferents accions formatives en les que participen els joves entrevistats. En alguns casos, i en funció de si l’acció formativa és una acció pròpia del servei local d’ocupació, aquests professors poden ser alhora els propis orientadors dels joves. En altres casos, parlem de professors en sentit estricte, tant de formacions pròpies dels SLO com d’altres tipus de formacions com, per exemple, cicles formatius professionals (HA_MAnM). La segona figura és la dels ocupadors. Una figura que, en termes generals, té menys pes en les trajectòries analitzades, però que té una major presència en el cas dels municipis estudiats dins dels territoris de l’àmbit no metropolità (DA1_PAnM).

Cal destacar una tercera figura que tindria un caràcter especial en tant que, *stricto sensu*, no es pot considerar un contacte (en termes de mitjans informals). Parlem de la figura de l’orientador/a. En les trajectòries laborals s’observa un pes important d’aquestes figures, qüestió òbvia en tant que les trajectòries fan referència a joves usuaris dels SLO, on aquests professionals tenen un paper significatiu a l’hora de proporcionar als joves recursos per a la inserció laboral. Aquests recursos formen part de les tasques inherents a la funció d’orientadors/es dels SLO. Malgrat tot, en alguns casos es desenvolupa una relació molt propera entre la persona que orienta i el jove que és orientat, al menys així ho perceben els joves entrevistats. Aquesta relació d’orientació pot esdevenir una relació més intensa de seguiment i acompanyament vers el jove en accions que impliquen una presència continuada i intensa del jove als SLO o en accions que incorporen explícitament aquesta funció d’acompanyament (HE1_MAnM, HE2_MAnM, HE2_MAM). En aquest darrer cas, acostumen a ser accions o projectes amb recursos propis dels SLO amb baixes ràtios orientador/a-joves i amb un concepció més integral del seguiment dels joves. Aquesta figura desenvolupa, de facto, les funcions del que podríem definir com *mentoring* de caràcter més informal. Cal també tenir en compte que aquest seguiment i acompanyament no deixa de circumscriure’s al període temporal que marca l’acció o programa corresponent.

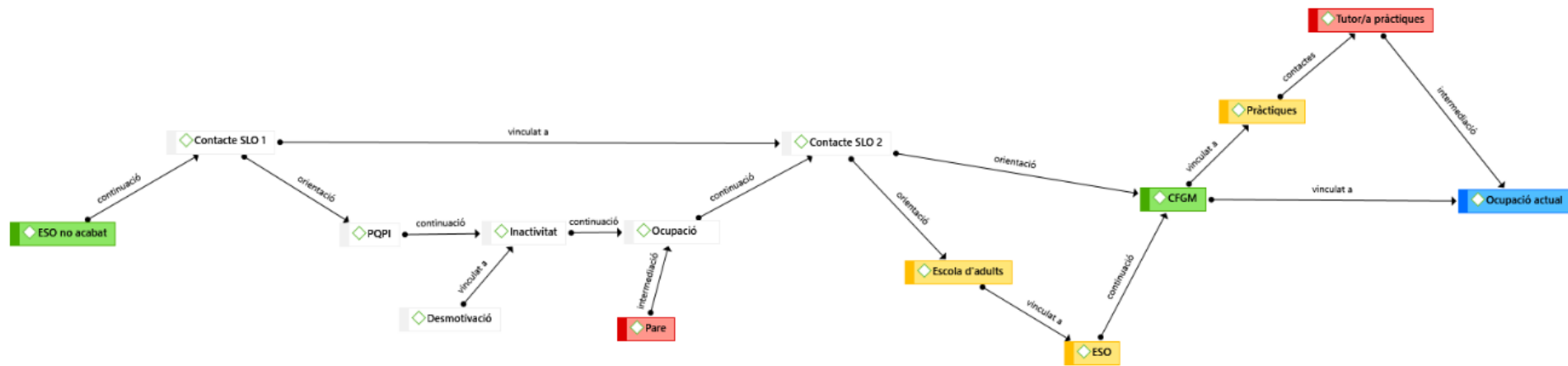
Els efectes d'aquests contactes en els joves entrevistats en relació a la inserció laboral són diversos, variant en funció del tipus de contacte. En primer lloc, destaca l'ús d'aquests recursos relacionals en l'accés i obtenció d'informació d'ocupacions susceptibles de ser ocupades pels joves. Aquí tots els contactes destacats (companys de formació, professors i ocupadors) poden generar aquest efecte, però amb diferències de qualitat i de contingut en termes d'inserció laboral. La figura dels companys pot oferir informació sobre ocupacions de qualitat limitada o informació poc precisa sobre determinades ocupacions (DA1_PAnM, DA2_PAnM). Les figures dels orientadors/es i els professors poden oferir informació sobre ocupacions de major qualitat o que, fins i tot, suposin un punt d'inflexió en la trajectòria dels joves. Aquestes figures poden aportar informació que "trenqui" la trajectòria del jove en el sentit de que suposi un pas més cap a una millor trajectòria laboral.

Els/les orientadors/es acompanyen als joves en la preparació i lliurament de currículums, en la preparació d'entrevistes, etc. Però també es configuren com un catalitzador de les diferents ocupacions que els hi arriben, de tal forma que poden posar en contacte directe un jove amb una determinada ocupació coherent amb la formació i/o interessos del jove. El coneixement més gran per part de l'orientador/a de la trajectòria i motivacions d'aquests joves els hi permet canalitzar millor aquestes informacions sobre ocupacions, ajustant en un major grau les necessitats de l'empresa i el perfil del jove demandant.

Els professors de les formacions rebudes pels joves també semblen aportar informació que, en algunes trajectòries, ha estat significativa en termes de millora d'aquestes (DA_MAM). En el mateix sentit que amb els orientadors/es, els professors coneixen de primera mà les aptituds i els interessos dels joves, alhora que poden tenir certs coneixements d'ofertes de feina (Gràfic 3). Cal apuntar que en moltes situacions els professors són el mateixos orientadors dels joves dins dels SLO. Finalment, els ocupadors són la figura que aporta menys informació en tant que habitualment el que aporten és la pròpia oferta de feina.

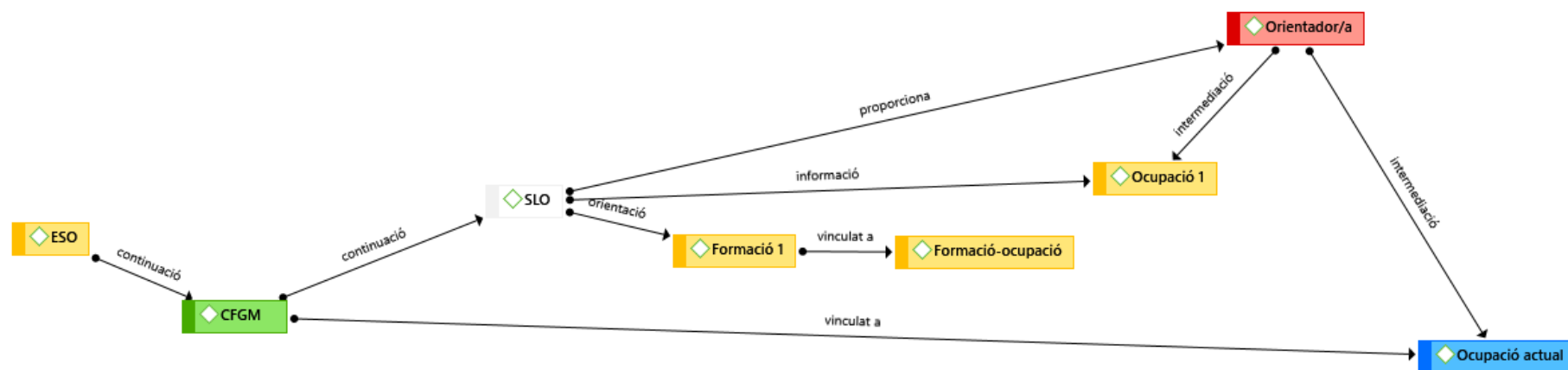
Un altre efecte a destacar té a veure amb la intermediació que poden fer algunes d'aquestes figures. Aquest efecte, tot i que apareix en ambdós territoris, és particularment rellevant en els territoris de l'àmbit no metropolità. Aquí, en alguns casos analitzats, parlariem d'un pas més enllà en la intermediació: la idea d'aval, entenent-lo com una intermediació més intensa i efectiva que la simple posada en contacte entre oferta i demanda de feina (DA1_PAnM). Més enllà d'aquestes diferències per territoris, és destacable, de nou, la figura dels orientadors/es a l'hora de desenvolupar aquesta acció d'intermediació respecte als joves, sovint d'una forma personalitzada i ajustada a les característiques del jove en qüestió (Gràfic 4). També s'ha detectat en algun cas particular d'èxit la figura dels professors com a agent d'intermediació (*job brokerage*).

Gràfic 3. Trajectòria simplificada amb contactes *linking* (tutor/a pràctiques com a agent intermediador) (HA1_MAM)



Font: Elaboració pròpia.

Gràfic 4. Trajectòria simplificada amb orientador/a de SLO com a agent intermediador (HE2_MAnM)



Font: Elaboració pròpia.

Finalment, destaca l'accés i obtenció d'una ocupació. Aquest efecte es limita a dues figures: els ocupadors i els professors. Òbviament, aquí destaca la figura dels ocupadors, en tant que són les persones amb capacitat de poder oferir una ocupació. Però també s'ha detectat, en molta menor mesura, en algunes trajectòries la figura dels professors com a font d'ocupació. Cal apuntar que aquí estem parlant de figures alienes als SLO, habitualment formadors en cicles formatius o altres tipus de formacions, que exerceixen paral·lelament una activitat econòmica i que tenen la capacitat d'oferir feina als joves que passen per la formació en el que estan com a professors (HA_MAnM). En qualsevol cas, estem davant de dues figures amb poca presència en les trajectòries estudiades.

3.2.3. Diferències per territoris i per origen

En aquest apartat es presenten les diferències significatives identificades en relació als dos territoris estudiats (municipis de l'àmbit metropolità de Barcelona i municipis d'àmbit no metropolità) i en relació a l'origen de la persona entrevistada, que són les dues grans variables de segmentació utilitzades en la mostra qualitativa realitzada.

Diferències per territoris

La informació i orientació apareixen com recursos importants independentment del territori. La formació també apareix com una constant en les trajectòries estudiades. En canvi, s'observen altres recursos que sí que tenen un significatiu caràcter territorial.

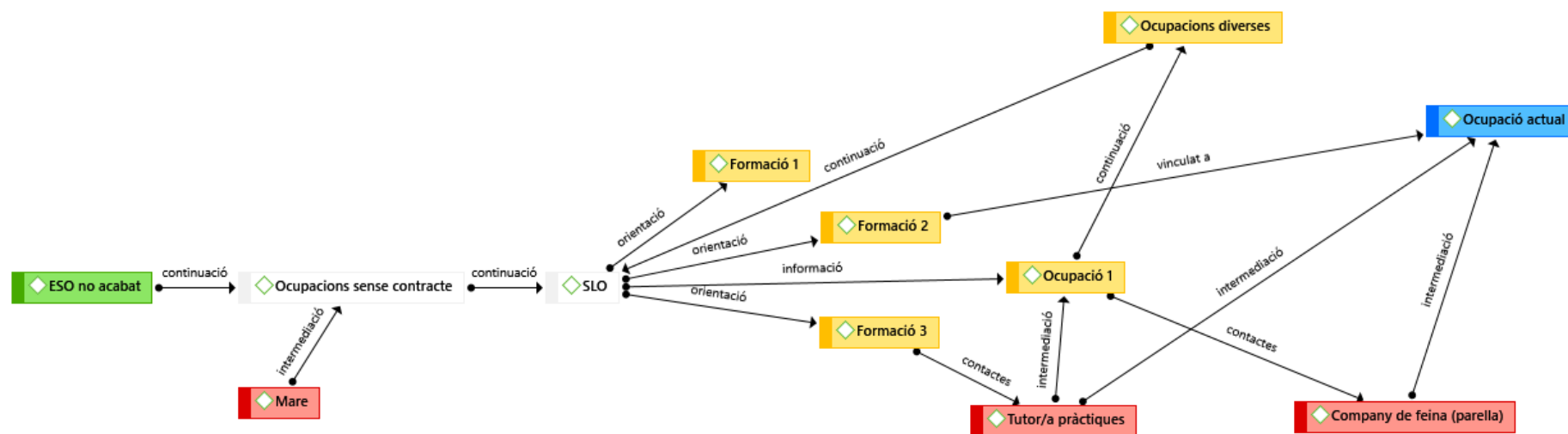
L'aspecte més rellevant en els territoris que pertanyen a l'àmbit no metropolità és la importància de l'aval com a forma d'intermediació a l'hora d'accedir a ocupacions. Aquests avals es generen a partir de contactes de tipus *bridging* i, especialment, de tipus *linking* (Gràfic 5). En aquest territoris els contactes tenen una major funció d'intermediació que permet als joves donar-se a conèixer o presentar-se davant de les empreses del territori. Quan aquesta funció d'intermediació prové d'un contacte de tipus *linking* s'observa un major impacte en la trajectòria laboral dels joves (DE1_MAnM, DE2_MAnM). Potser per aquesta raó, en aquests territoris s'identifica una elevada i generalitzada valoració dels contactes per part dels joves entrevistats. Aquesta valoració és més significativa encara en el cas dels joves d'origen estranger.

En aquest context territorial no metropolità cal destacar també la importància dels SLO com a font indirecta de generació de capital social. En algunes de les trajectòries analitzades s'observa com el pas per les accions formatives ofertes pels SLO ha permès als joves adquirir i activar contactes per obtenir una feina.

Als territoris de l'àmbit metropolità, en canvi, l'aval com a forma d'intermediació té una menor importància i presència en les trajectòries dels joves entrevistats. En aquests territoris s'observa una major presència de contactes *bonding* en homes joves (que dona lloc a feines desqualificades) i a situacions o trajectòries més estancades o precàries (HA2_MAM, HE_GAM). Aquests tipus de contactes *bonding* tenen una presència residual en el cas de dones joves.

En aquests territoris la formació rebuda al SLO no els ajuda a adquirir tant capital social com simplement els requeriments necessaris (formació i/o acreditació) per tal d'obtenir una feina. Aquí el paper dels SLO resulta important per canalitzar el volum d'informació sobre activitats formatives al territori, tenint en compte que aquest presenta una major connectivitat i continuïtat respecte als territoris estudiats de l'àmbit no metropolità.

Gràfic 5. Trajectòria simplificada amb aval com a intermediació (DA1_PAnM)



Font: Elaboració pròpia.

Diferències per origen

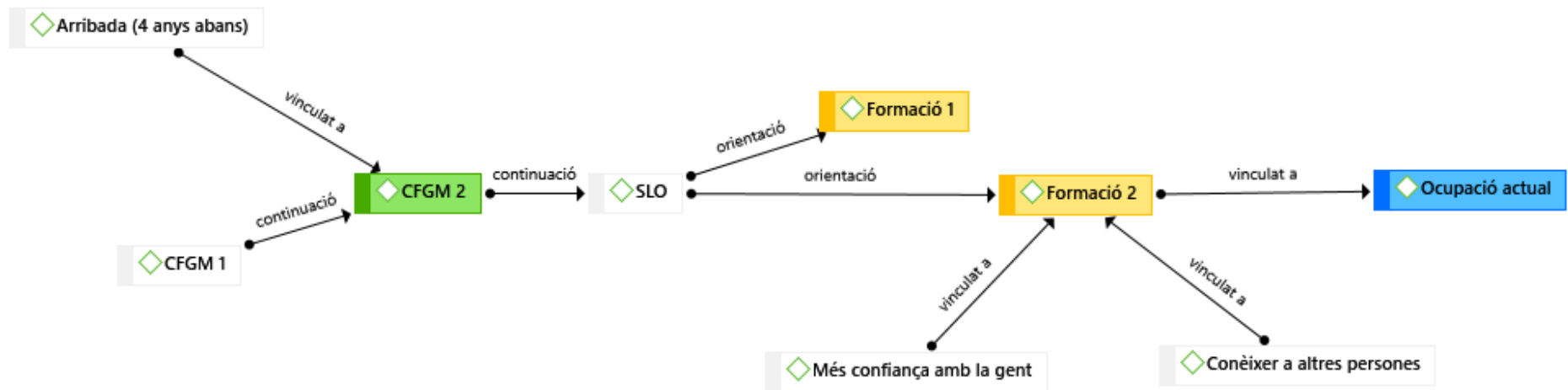
Respecte a les diferències observades en raó de l'origen de la persona entrevistada, cal destacar la rellevància del sexe de l'individu així com la pertinença a un o altre territori estudiat. En qualsevol cas, es poden observar diferències que cal destacar respecte a la variable origen.

Respecte als joves d'origen estranger destaca la rellevància dels SLO com a font generadora de contactes (en molts casos, encara no activats per obtenir una feina). Molts d'aquests joves, amb una xarxa personal feble, adquireixen contactes a partir de la seva participació en accions formatives desenvolupades pels SLO. D'alguna forma els SLO exerceixen una funció d'inserció relacional d'aquests joves en el municipi on es troben. Això permet trencar l'aïllament relacional o "pobresa relacional" que en molts casos pateixen els joves i les seves famílies (Gràfic 6).

Per aquest col·lectiu de joves, a més de les accions formatives, el SLO proporcionen sobre tot informació, orientació i acompanyament sobre els recursos existents al territori i ajustats a uns joves amb una xarxa personal feble i amb pocs coneixements sobre el seu entorn (DE2_MAnM, DE1_MAnM), esdevenint en alguns casos una mena de *mentoring* de caràcter més informal.

Un altre aspecte a destacar del tipus d'accions que desenvolupa aquest perfil de joves és l'activació de contactes *bonding* (amics, coneguts, família) per obtenir feines poc desqualificades, sovint sense contracte, tot i que aquest tipus de contactes també és utilitzat pels joves autòctons. La diferència és que el resultat que n'extreuen els joves d'origen estranger en termes d'inserció laboral pot ser més pobre en relació als joves d'origen autòcton. En alguns casos, la situació legal del jove entrevistat d'origen estranger contribueix a l'oferta de feines sense contracte i amb condicions de màxima precarietat.

Gràfic 6. Trajectòria simplificada amb SLO com a mitjà d'inserció social (DE1_MANM)

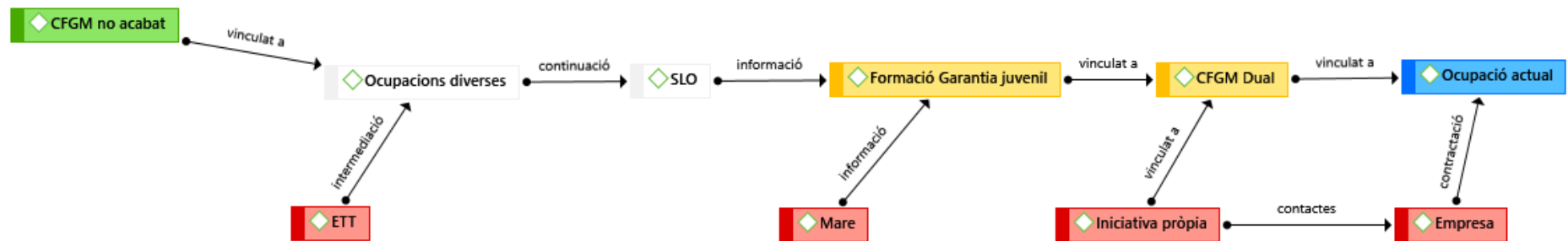


Font: Elaboració pròpia.

Més enllà de l'origen, el gènere també sembla ser un factor discriminant en relació a l'ús dels recursos relacionals. Aquesta variable no estava contemplada inicialment com a variable de segmentació de la mostra de joves a entrevistar. Tot i això, s'observen alguns aspectes a tenir en compte. El primer tret diferenciador, ja comentat, és un major ús de contactes de tipus *bonding* per part dels nois que per part de les noies. En segon lloc, i probablement relacionat amb l'anterior qüestió, s'observa una major iniciativa pròpia a l'hora de buscar feina per part dels nois, destacant internet (portals de buscadors de feina) i les empreses de treball temporal com a mecanismes de cerca de feina (Gràfic 7).

Aquí els SLO es posicionen com un generador indirecte de contactes. En molts dels casos analitzats s'observa com a partir d'una formació rebuda pels joves en l'àmbit dels SLO (o una formació aconseguida a partir de la informació i orientació proporcionada per ells), els joves adquireixen contactes, alguns dels quals són activats per obtenir una feina posterior.

Gràfic 7. Trajectòria simplificada de jove amb activació pròpia dels recursos relacionals (HA2_GAnM)



Font: Elaboració pròpia.

3.2.4. Recursos clau en casos d'inserció amb estabilitat

Entre les trajectòries estudiades s'observen poques trajectòries que contemplin trajectòries laborals amb una certa estabilitat contractual i amb feines amb un mínim de qualificació. Cal tenir en compte el perfil d'elevada vulnerabilitat que componen la mostra i el context socioeconòmic en el que es desenvolupen les trajectòries. També el fet que alguns joves d'origen immigrant no comptin amb permís de treball fa impossible la construcció d'una trajectòria laboral en l'ocupació formal.

Tot i el que s'acaba d'apuntar, es poden destacar alguns casos en què la trajectòria laboral mostra senyals positives, vinculada als recursos identificats en els apartats precedents. En aquest sentit, per una banda, hem pogut observar casos on recursos com la informació, l'orientació i acompanyament, i la formació oferts pels SLO han possibilitat una millora substancial de la trajectòria laboral dels joves. En altres casos, l'ús de certs tipus de contactes ha contribuït a la millora de la situació dels joves. Cal destacar que en aquests casos s'observa el recurs de la formació rebuda per parts dels joves com un recurs clau. Tot i això, cal destacar que aquest recurs es configura com una condició necessària però no sempre suficient per generar aquest punt d'inflexió en la trajectòria. Es necessiten altres recursos que apuntem a continuació.

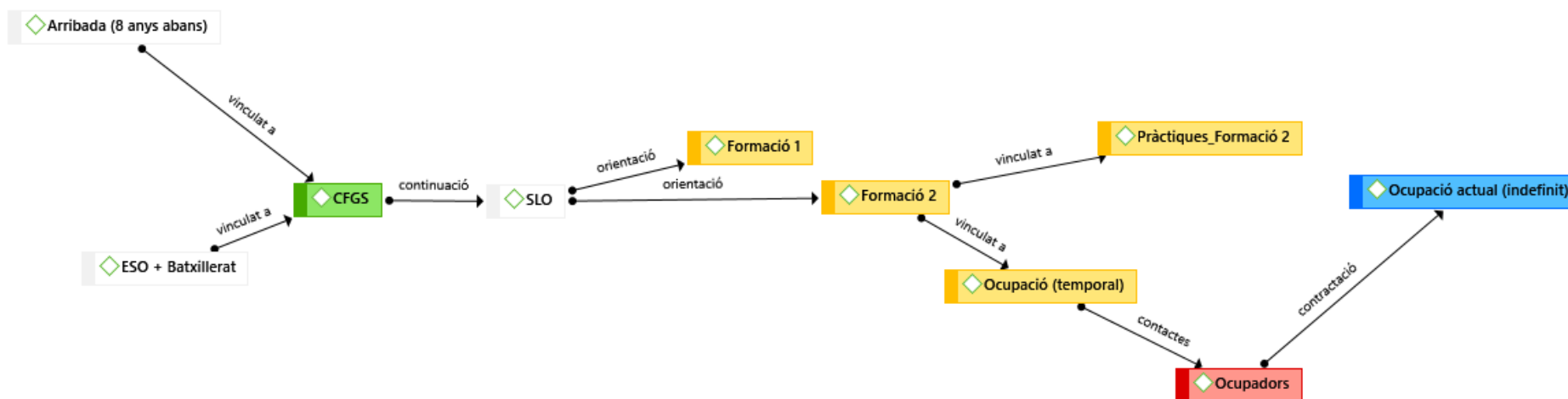
Per una banda, el conjunt de recursos ofert pels SLO (informació, orientació i acompanyament, i formació) ha contribuït a la millora de les trajectòries dels joves (HE1_MAnM, HE2_MAnM). Cal apuntar que en aquests casos no parlem de punts d'inflexió o de "salt" a la trajectòria, sinó d'una millora continuada en ella. Destaca especialment la funció d'acompanyament o orientació formal d'aquestes entitats en algun cas de joves desanimats o sense una idea clara del seu futur. L'acció continuada de tutorització i seguiment ha contribuït significativament a una millora de les trajectòries laborals (HA1_MAM, HE2_MAM).

Per l'altra banda, un dels recursos que han permès un punt d'inflexió en les trajectòries dels joves és l'ús de certs tipus de recursos relacionals o contactes amb funcions diverses. En primer lloc, destaca la combinació d'informació i intermediació per obtenir una ocupació qualitativament significativa en algunes trajectòries. L'origen d'aquests recursos difereix en funció del cas estudiat. En un dels casos la funció d'informació i intermediació provenia dels propis SLO (HE2_MAM). En altres casos, en canvi, provenien de contactes de tipus *bridging* i *linking*, específicament companys de feina, un antic ocupador i una tutora de pràctiques (DA1_PAnM, DE2_MAnM, HA1_MAM). Aquests contactes van exercir una funció d'intermediació amb empreses, generant un punt d'inflexió en aquestes trajectòries.

Un aspecte final a destacar té a veure amb les esferes on es generen aquests contactes decisius. Aquí volem subratllar el paper de les esferes formatives i laborals dels joves en alguns casos d'inserció amb estabilitat i que podríem denominar com formacions-pont i feines-pont (Gràfic 8). Analitzant algunes de les trajectòries d'aquests joves, aquestes formacions i ocupacions suposen una mena de pas intermediari, en tant que permeten accedir a ocupacions posteriors, l'accés a les quals hauria estat força més complicat sense aquest pas anterior. Aquestes formacions-ponts i feines-pont són utilitzades pels joves com un mitjà per millorar la seva trajectòria laboral, i permeten en alguns casos una major coherència en la seva trajectòria en el sentit de mostrar una major vinculació entre la formació rebuda i les feines realitzades. En altres casos, simplement aporten més experiència laboral. En alguns casos, aquestes feines també permeten "despertar" un cert interès i motivar al jove, donant pas a noves formacions vinculades amb aquesta inicial formació-pont o feina-pont (HA1_MAM, DE2_MAnM).

Cal destacar, però, que els recursos activats vinculats a aquestes esferes no només estan relacionats amb l'experiència formativa o laboral, sinó que també estem parlant de l'adquisició de recursos de caràcter relacional que han permès tenir accés a altres ocupacions. Tal i com hem apuntat abans, alguns d'aquests casos han activat contactes (de tipus *bridging* o *linking*) adquirits en formacions o ocupacions. Els SLO es posicionen com a facilitadors de l'accés dels joves a aquestes esferes (formativa i laboral) i, per tant, com a facilitadors indirectes de recursos de tipus relacional vers els joves. Així, en certs casos amb insercions amb estabilitat s'articula un ús profitós dels contactes amb el pas per una ocupació o formació que permet fer aquest salt qualitatiu. En altre casos, darrere d'aquesta inserció més estable trobem el desplegament de les accions pròpies dels SLO en l'orientació i seguiment dels joves.

Gràfic 8. Trajectòria simplificada amb “feines-pont” (DE2_MAnM)



Font: Elaboració pròpia.

3.3. El capital social dins dels serveis locals d'ocupació

L'anàlisi que es presenta a continuació busca dibuixar, a gran trets, el paper que el capital social té en el desenvolupament d'accions, dins dels SLO, adreçades als joves més vulnerables o en risc d'exclusió. Aquesta anàlisi inclou sis entrevistes grupals a personal tècnic dels sis territoris estudiats amb l'objectiu d'identificar les dimensions d'actuació dels SLO vers els joves i estudiar si el capital social es situa entre aquestes dimensions.

3.3.1. Els serveis locals d'ocupació orientats als joves

En termes generals, les accions adreçades a joves tenen una dinàmica similar. En primer lloc, es dona una primera entrevista amb la persona jove, on es recullen tota una sèrie d'informacions sobre ell/a. A partir d'una primera diagnosi, s'informa a la persona jove dels recursos existents al servei local d'ocupació i se l'insta a una segona entrevista. El primer pas fa referència al que es denomina com l'acollida del jove i, a continuació, s'intenta desenvolupar el seguiment d'aquest. Aquest seguiment es fa a partir d'una sèrie d'entrevistes o reunions amb una certa periodicitat i a la inclusió del jove, si fos el cas, en accions pròpies del servei. En altres casos, es derivarà al jove a altres recursos o espais (altres formacions laborals, cicles formatius, escola d'adults, etc.) en funció del perfil del jove. En aquest últim cas, els SLO fan un seguiment periòdic de la situació del jove.

A partir d'aquesta diagnosi es poden identificar una sèrie de mancances en els joves que s'apropen als SLO. Entre aquestes destaquen aspectes vinculats amb la falta de formació, sovint amb fracàs escolar (sense acabar l'ESO); i amb una experiència laboral molt minsa o directament nul·la. Aquestes mancances són comunes a tots els territoris estudiats. A més, també s'emfatitzen altres mancances de tipus actitudinal, destacant-ne tres de principals. En primer lloc, la falta de motivació dels joves per continuar formant-se o per buscar feina (T_GAM, T_MAM), sovint vinculada amb uns nivells d'autoestima molt baixos (T_PAnM, T_MAM). En segon lloc, la falta d'autonomia detectada en els joves a l'hora de buscar recursos formatius i per buscar feina (T_MAM, T_GAnM_T_PAnM). Aquesta falta d'autonomia s'agreuja quan es combina amb la falta d'autonomia en termes de mobilitat en aquells territoris sense una xarxa de transport públic suficient per desplaçar-se pel territori. En tercer lloc, també s'identifica tot un conjunt d'elements actitudinals o d'hàbits vers el treball com pot ser la falta de puntualitat, l'absència de certa cultura de l'esforç, etc. (T_MAnM, T_GAnM, T_GAM).

Una primera aproximació a les accions desenvolupades pels SLO té a veure amb els factors que es tenen en compte a l'hora d'orientar als joves. Un factor comú a totes les entrevistes és la formació i l'experiència laboral del jove en el moment de l'acollida. No es perd de vista que l'objectiu ulterior del servei no deixa de ser la futura inserció laboral del jove; i la formació rebuda i l'experiència laboral adquirida són dos elements fonamentals a l'hora de fer la diagnosi de la situació del jove, una qüestió que és destacada en totes les entrevistes. Del que es tracta, doncs, és de millorar la seva ocupabilitat, en pro d'una futura inserció. Tenint en compte el baix nivell formatiu de molts d'aquests joves, una de les prioritats és el retorn al sistema educatiu dels joves més vulnerables, sigui per acabar l'ESO, sigui per fer un PFI que permeti una certa continuïtat formativa posterior (T_PAM, T_MAnM, T_GAM). També es contempla i es fomenta la promoció a la realització de cicles formatius de grau mig. Aquestes estratègies apareixen més presents arran de la crisi econòmica on el nivell de creació

d'ocupació es va reduir significativament, detectant-se un canvi d'interessos en les famílies i els joves que venien als SLO. La inserció laboral ja no constituïa una sortida ràpida, consolidant-se com alternativa el retorn al sistema educatiu.

Però, més enllà d'aquests factors molt vinculats a la trajectòria formativa-laboral dels joves, també es tenen en compte altres aspectes. Entre ells, i en relació a les mancances abans apuntades, destaca el foment de l'autoestima i la motivació en el jove a partir de l'èmfasi en el suport o acompanyament del jove (T_MAM, T_PAnM, T_MAnM). En alguns territoris aquesta prioritat es destaca de forma generalitzada, conseqüència d'una major consciència d'aquesta qüestió entre el personal tècnic del servei, mentre que en altres casos s'adreça a aquells joves amb perfil més vulnerables o en risc d'exclusió social.

Una qüestió interessant, i que està directament relacionada amb el següent apartat, té a veure amb el fet de que en gran part del personal tècnic entrevistat els factors o prioritats a desenvolupar amb un jove dependran de la pròpia situació del jove. Es busca, doncs, entre el ventall de possibles actuacions, adaptar aquestes a les necessitats de la persona.

Un element important per aconseguir aquesta orientació més personalitzada vers el jove és el nivell de coordinació amb altres àmbits i/o entitats del territori. Resulta particularment interessant la figura dels espais o punts joves, espais que permeten un major (i diferent) contacte amb els joves (T_PAnM, T_GAM, T_GAnM). Aquí resulta important el contacte amb els educadors de carrer o dinamitzadors vinculats a aquest espais joves com a figures facilitadores de contactes amb els joves (T_PAM, T_GAM, T_PAnM). També destaca la coordinació amb l'àmbit educatiu, especialment pel que fa a promocionar (i informar de) els SLO entre els joves que estan en l'ESO (T_MAM, T_MAnM, T_PAnM). Finalment, i particularment per als casos més vulnerables, en moltes entrevistes es destaca la coordinació amb serveis socials per tal de vehicular determinades estratègies.

3.3.2. La importància de la orientació personalitzada: cap a un mentoring informal?

Tots els territoris estudiats destaquen l'orientació com una funció significativa pel que fa als joves de perfil més vulnerable. En alguns casos, aquesta orientació apareix dins d'una estructura administrativa que la diferencia dels serveis de formació i dels serveis d'intermediació d'un servei local d'ocupació. En altres casos, aquesta orientació es concep d'una forma més transversal a la resta de serveis. En qualsevol cas, cal destacar la presència continuada d'aquesta orientació en els SLO. Cal apuntar una sèrie d'aspectes pel que fa a aquesta orientació.

Un primer aspecte a destacar té a veure amb la diferència entre orientació personalitzada i acompanyament. En alguns territoris es parla explícitament de fomentar la idea d'acompanyament o, fins i tot, de vincle entre el jove i el seu tutor o tutora, depenent molt del tarannà del personal tècnic del territori (T_MAM, T_MAnM). El que es busca és, per una banda, fidelitzar als joves, però, sobre tot, poder tenir un major coneixement que els permeti poder fer una millor orientació vers el que necessiten. Aquesta estratègia d'acompanyament no formalitzat com a tal apunta a una mena de *mentoring* informal, en el sentit de que, en alguns territoris, efectivament es desenvolupa la figura del mentor, però d'una manera informal o poc formalitzada o establerta.

Una qüestió interessant que apareix en algunes entrevistes fa referència a les dificultats per poder dur a terme aquest acompanyament. I hi ha un element en comú. L'existència d'accions continuades en el temps i integrals vers els joves permet un major i millor seguiment dels joves, la qual cosa permet desenvolupar una mena de *mentoring*. Això es pot dur a terme per dues raons. Per una banda, dins d'aquestes accions els joves passen molt més temps en les instal·lacions dels SLO. Per tant, la relació és més continuada i intensa en el temps. Per una altra banda, aquestes accions, limitades a un determinat nombre de joves, permet una menor ràtio de tutors per joves, afavorint un major èmfasi en les tasques d'acompanyament. Entre els territoris estudiats, algunes d'aquestes accions es realitzen en el marc de projectes amb recursos propis (T_PAM) o en el marc de projectes característics o representatius del servei. En altres casos, es desenvolupen dins d'accions integrals, algunes d'elles amb molta tradició i continuïtat dins el servei (T_MAM), que permeten un contacte continuat d'un nombre reduïts de joves. En aquests casos es destaca la idea de referent o de vincle amb els joves.

3.3.3. El paper del capital social en les polítiques actives d'ocupació

La primera pregunta a respondre és si els contactes es tenen en compte com a recurs. La conclusió principal a les entrevistes realitzades és que sí que es tenen en compte en la diagnosi, però no en l'activació o creació de contactes com un recurs de millora de la inserció laboral.

En totes les entrevistes, en major o menor grau, s'observa que a l'hora de fer la diagnosi dels joves se'ls hi pregunta, de forma no deliberada o sistematitzada, sobre la seva xarxa de contactes. Així, se'ls hi pregunta per la seva família, l'entorn del grup d'iguals, el veïnat, etc. Però aquest interès no busca, de forma deliberada, conèixer la configuració de la xarxa de contactes de la persona jove entrevistada.

Per una altra banda, aquesta identificació acostuma a realitzar-se en la primera entrevista de contacte amb la persona jove, deixant de fer-se en posteriors entrevistes o contactes, qüestió que dificulta la valoració i seguiment d'aquest recurs (entre ells, T_MAnM, T_PAM). En altres casos, el que es busca és identificar possibles relacions negatives del jove en alguns entorns i no tant la identificació de contactes dins de la xarxa del jove (T_PAnM).

En quant a l'activació o generació de capital social, el que sí que s'identifica, en aquestes primeres entrevistes d'acollida cap al jove és una mínima activació dels contactes que es tenen, fomentant el boca-orella en relació als interessos del jove en trobar una feina (T_GAnM, T_MAnM). El personal tècnic anima al jove a compartir amb la seva xarxa de contactes el seu interès per trobar una feina i treballar. També s'identifiquen, sense sistematitzar-ho, les esferes de sociabilitat de la persona jove entrevistada, en el sentit que, quan pregunten pels contactes del jove, diferencien els que pertanyen a la família, els veïns, els amics, etc.

Més enllà d'aquesta activació bàsica dels contactes que tenen els joves, les accions per generar capital social o nous contactes entre els SLO són puntuals i amb efectes molt limitats. En qualsevol cas, no està entre els objectius dels SLO, l'activació i generació de capital social com un objectiu destacable. Algunes d'aquestes accions puntuals tenen a veure amb jornades de contactes ràpids entre empreses del territori i els joves (*speed dating*), jornades lúdiques d'intercanvi (entre elles, la fira de l'ocupació, etc.), visites a empreses, xerrades amb empreses i ETTs, etc. Cal destacar que alguns dels formats d'aquestes accions s'adrecen més a altres perfils d'usuaris, essent el perfils de joves

vulnerables un perfil no sempre adient per aquestes accions (particularment, les jornades de contactes ràpids). Quan aquestes accions van adreçades a joves més vulnerables, la durada de les accions augmenten, però el seu objectiu no és la generació de capital social útil per a la inserció laboral, sinó fomentar l'empoderament o el desenvolupament d'habilitats socials i relacionals dels joves que hi participen.

Un aspecte a destacar en gran part dels territoris és, de nou, l'èmfasi en accions que, tot i no tenir la creació de capital social com a objectiu principal, suposen un espai de possible creació de contactes per part del jove, tal i com s'ha mostrat en l'anàlisi de les trajectòries juvenils estudiades. Algunes d'aquestes accions fan referència a determinades pràctiques professionals d'accions formatives (T_MAnM, T_MAM, T_GAnM), a formacions com els PFI o projecte propis que suposen un major temps de permanència del jove en els SLO, un major contacte del jove amb altres joves, amb els professors i amb el propi tutor o tutora (T_MAM, T_PAM).

Cal destacar que en les accions puntuals de generació de capital (*speed dating*) els vincles que es podrien crear serien de tipus *linking* en tant que busquen posar en contacte els joves amb ocupadors, empreses i entitats varies. Malgrat tot, són accions tan limitades en el temps que tenen una incidència molt baixa en la creació de vincles. En canvi, en aquelles accions amb més durada en el temps (pràctiques laborals, formacions, etc.) es dona més diversitat de vincles possibles, des de vincles de tipus *bridging* en la figura dels companys de pràctiques o de formació, fins a vincles de tipus *linking* materialitzats en les figures del tutor de pràctiques de l'empresa, els professors de les accions formatives, les pròpies empreses vinculades a les pràctiques laborals. En alguns casos, la figura del tutor/a dins de les accions formatives pròpies dels SLO també podria ser considerada com un contacte (en aquest cas de tipus *linking*).

3.3.4. Cap a un escenari on el capital social té cabuda?

Aquest darrer apartat busca identificar, des de l'experiència del personal tècnic entrevistat, les possibles estratègies per impulsar el capital social com a recurs a tenir en compte a l'hora d'orientar als joves, i les dificultats per implementar-les.

La principal demanda dels territoris entrevistats té a veure amb una major continuïtat en el temps de les accions (T_MAM, T_MAnM, T_PAM). En alguns territoris es demana, fins i tot, la conversió de determinats programes en serveis estables en el temps. Aquesta major continuïtat d'aquests programes pot permetre un contacte més eficaç amb els joves. Més temps amb el jove implica més capacitat per a crear vincles, tant entre els joves com entre els tutors/es i els joves al seu càrrec. Aquest major contacte afavoreix un major seguiment i coneixement del jove per part dels seus tutors/es. En algunes entrevistes es destaca la importància de tenir una major confiança vers el jove per poder treballar els contactes d'aquest.

També es demana una major adaptabilitat i transversalitat de les actuacions (T_GAnM, T_PAM, T_MAM). En primer lloc, es reclama la possibilitat de dissenyar accions adaptades als joves destinataris en el territori. En segon lloc, resulta necessari una coordinació eficaç entre els diferents àmbits i/o entitats del territori per tal de poder fer un seguiment adient del jove i poder potenciar possibles xarxes en diferents esferes de sociabilitat. Aquí destaca els espais joves i el seu personal com un espai significatiu en aquesta transversalitat.

Entre les dificultats, més enllà de les que es deriven de les anteriors demandes (bàsicament, falta de continuïtat i adaptabilitat de les accions), destaca els possibles problemes de coordinació dels SLO amb altres àmbits, especialment serveis socials, quan parlem de joves amb una elevada vulnerabilitat (T_GAnM).

Una altra dificultat, més específica però no menor, té a veure amb els possibles problemes per mesurar o quantificar la xarxa de contactes, tant pel que fa al seguiment dels joves, com a l'hora de justificar possibles actuacions on s'inclogui l'activació i generació del capital social (T_MAnM).

Així doncs, després de l'anàlisi de les entrevistes al personal tècnic podem concloure que aquests professionals són conscients de les possibilitats que té la seva tasca per ajudar a desenvolupar el capital social de les persones que amb les que treballen, però que no formen una part central de les seves accions o mesures desenvolupades en el seu dia a dia.

4. Recomanacions per afavorir la generació de capital social com a recurs per a la inserció laboral¹²

Aquest apartat presenta una sèrie de recomanacions que busquen incloure els contactes o vincles relacionals com un recurs plausible de ser utilitzat en la cerca d'ocupació. Juntament amb les recomanacions s'inclouen, a mode d'exemples, possibles mesures o bones pràctiques vinculades amb aquestes. Les recomanacions proposades s'han estructurat diferenciant aquelles més orientades a la fase d'acollida i diagnòstic de la situació inicial del jove quan entra en contacte amb SLO i aquelles que es podrien desenvolupar en les actuacions posteriors (que aquí hem denominat fase d'intervenció o seguiment).

4.1. Focus d'atenció: el capital social individual, el *mentoring* i els espais d'interacció

Capital social individual i col·lectiu

Seguint la posició defensada en l'estudi, les recomanacions que aquí es presenten estan fonamentades en la concepció individual de capital social front a la concepció més col·lectiva o comunitària de capital social. Així, les recomanacions i bones pràctiques que aquí es proposen estan adreçades a potenciar l'adquisició de contactes útils per a la inserció laboral per part del perfil de joves objecte d'aquest estudi. Les diferents propostes busquen activar i ampliar la xarxa individual de contactes de la que els joves poden fer ús per tal d'aconseguir una ocupació. Aquests contactes poden aportar informació sobre ofertes de feina, poden fer d'intermediaris entre els joves i l'empresa o entitat que oferta una feina, o poden directament contractar als joves.

Cal apuntar que aquesta concepció més individual del capital social resulta més fàcilment mesurable que la concepció col·lectiva o comunitària de capital social, atès que és fàcilment operativitzable en forma de xarxa personal de contactes. A més, des de l'àmbit de les polítiques i accions adreçades a les persones que es porten a terme en els SLO resulta més fàcil incidir en aquesta dimensió individual que no en la dimensió col·lectiva de capital social.

Mentoring informal i formal

Els resultats de l'estudi mostren que en el si dels diferents SLO ja es realitza, amb més o menys intensitat, un cert acompanyament o *mentoring* informal. Però seria recomanable una consolidació d'aquest acompanyament en forma de *mentoring* formal. Aquest format implica la vinculació d'un cert nombre de joves amb una sèrie de tutors/es que els acompanyaran en les diferents accions dins dels SLO i que poden

¹² Volem agrair la revisió i valoració d'aquestes propostes realitzada per la Fundació Barberà Promoció (Ajuntament de Barberà del Vallès), el Servei local d'ocupació de l'Ajuntament de Cornellà, l'OPE-Ajuntament de Manlleu, l'Oficina Jove del Bages, el Consorci per a la promoció dels municipis del Moianès, el Servei local d'ocupació (POL) de l'Ajuntament de Polinyà. Totes aquestes institucions varen contestar el qüestionari que s'adjunta en l'Annex III. També volem agrair els comentaris fets per Fèlix Valle (Responsable de projectes a Prohabitatge).

avaluar/mesurar els diferents recursos que els joves van adquirint, entre ells, la xarxa personal de contactes.

És important que els/les mentors/es siguin persones especialitzades en diferents sectors laborals i que disposin de recursos (coneixement del sector, contactes, etc.) vinculats als propis sectors laborals. D'aquesta manera es fa possible que existeixi un reconeixement professional entre jove i mentor/a. Aquesta especialització del *mentoring* permetria poder organitzar els grups de joves per sectors, de forma que es podria optimitzar l'intercanvi d'informació entre els joves participants.

En aquesta proposta es busca, doncs, anar més enllà d'aquest acompanyament informal, intentant formalitzar un *mentoring* que pot permetre un millor seguiment i coneixement de les necessitats dels joves. El *mentoring* formal també permetria una certa organització i planificació del seguiment del capital social adquirit pels joves al seu pas pels SLO.

Ahora, cal tenir en compte que el *mentoring* de caràcter formal pot donar lloc a una situació forçada entre jove i tutor/a i, en alguns casos, pot tenir una durada limitada en el temps. Caldria, doncs, ser flexible en ambdós aspectes, buscant una relació fluïda i duradora entre jove i tutor/a.

Espais d'interacció i generació de capital social

L'estudi també ha identificat quins tipus de polítiques o accions de generació de capital social s'adrecen als joves i el limitat impacte d'aquestes en la generació de contactes. Un altre element significatiu que apareix a l'estudi és la identificació de certs espais d'interacció que es configuren com espais útils per construir capital social. Entre ells, destaquen certes accions formatives i, especialment, les pràctiques laborals.

Aquests espais poden permetre posar en contacte els joves amb altres persones que van més enllà de l'esfera familiar, el veïnat o el grup d'iguals. L'adquisició i activació d'aquests contactes pot ser útil per a la inserció laboral dels joves

4.2. Recomanacions en matèria de capital social

4.2.1. Recomanacions transversals

Les recomanacions més generals o transversals a la resta de recomanacions incloses en aquesta guia tenen a veure amb una major consideració del capital social o de la xarxa de contactes com un recurs a tenir en compte dins del possible mapa de recursos del jove a l'hora de cercar feina. En aquest sentit, l'estratègia seria doble. En primer lloc, caldria desenvolupar accions d'avaluació i d'intervenció que posin el focus en la generació i l'activació de capital social. Aquesta part serà desenvolupada en els apartats següents. En segon lloc, i de forma prèvia a l'anterior recomanació, caldria que el personal tècnic que treballa amb joves al si dels SLO estigués més format i sensibilitzat vers el capital social com a recurs a tractar en l'orientació i seguiment dels joves. Aquesta estratègia es materialitza en les següents recomanacions i bones pràctiques.

A) Més sensibilització i atenció per part del personal tècnic vers la xarxa de contactes dels joves com a potencial recurs de millora en la inserció laboral.

Per tal de poder valorar el capital social com un recurs per a la cerca de feina, és recomanable que el personal tècnic dels SLO estigui sensibilitzat i format en aquest àmbit. És important saber quan aquest capital pot afavorir la inserció i quan no, i també els límits que té, atès que el capital social difícilment permet transformar constriccions provinents de la situació del mercat de treball o provinents de la situació legal (permís de treball) de moltes persones joves. La formació d'aquest col·lectiu seria un element previ necessari per tal de poder incloure la xarxa de contactes dins del diagnòstic inicial del mapa de recursos dels joves, així como poder identificar i tractar els contactes en la fase d'intervenció o seguiment dels joves.

B) Formació del personal tècnic en eines d'obtenció i anàlisi de dades de xarxes socials

Per tal de poder fer una diagnosi i seguiment correcte dels contactes com a recurs, el personal tècnic necessita d'eines de mesura d'aquests contactes. Aquestes eines fan referència a instruments de recollida estandaritzada de la informació referida a contactes. Però el personal tècnic, amb la formació adient, pot identificar i representar la xarxa personal dels joves, tant utilitzant plantilles qualitatives que ajuden a identificar els diferents àmbits en què les persones tenen contactes com mitjançant la utilització de programes informàtics especialitzats.

Mesures i bones pràctiques:

1. Accions formatives i de sensibilització del capital social com a recurs d'inserció laboral.
2. Accions formatives en l'elaboració de qüestionaris generadors de xarxes (eines de diagnòstic).
3. Accions formatives en eines qualitatives i programari d'anàlisi de xarxes.

4.2.2. Fase d'acollida i diagnòstic

A) Inclusió del capital social del jove com un aspecte a recollir en les entrevistes de contacte o acollida.

En les primeres entrevistes on el jove pren contacte amb el SLO, caldria considerar els contactes del jove com un recurs a incloure en el seu mapa de recursos (a més, de la formació, l'experiència laboral, etc.). Cal considerar el volum i tipus de contactes del jove en la valoració inicial d'aquest mapa de recursos.

B) Avaluació de la inserció laboral del jove amb el capital social com a recurs a tenir en compte.

Incloure la xarxa de contactes com un recurs més del jove implica tenir-la en compte a l'hora d'avaluar les possibilitats d'inserció laboral del jove. Cal valorar les possibilitats d'activació d'aquests contactes i els possibles efectes que poden tenir en el jove (possibilitats d'informació sobre ofertes de feina, possibilitat de fer intermediació amb empreses, possibilitats de contractació directa).

Mesures i bones pràctiques:

1. En una segona entrevista (i posteriors) fomentar o demanar que els joves portin la llista de contactes per escrit. A partir d'aquest escrit es pot representar el mapa de la xarxa personal del jove. En cas que el/la jove tingui dificultats per representar aquesta xarxa, el personal tècnic pot ajudar-lo/la, aplicant el seu coneixement específic sobre aquest camp.
2. Amb l'ajuda del personal tècnic, fer reflexionar al jove sobre els contactes de què disposa com a potencials fonts de recursos útils per a la inserció laboral.
3. En la diagnosi inicial avaluar/caracteritzar els tipus de vincles (*bonding*, *bridging*, *linking*) i ubicar-los en diferents esferes (esfera familiar, veïnatge, esfera formativa, esfera laboral, etc.).
4. Fer una rúbrica per avaluar xarxes de contactes. Aquesta rúbrica estandarditzada ha de poder ser utilitzada en la fase d'intervenció per facilitar el seguiment de la xarxa de contactes del jove.

4.2.3. Fase d'intervenció o seguiment**A) Desenvolupament d'un model d'acompanyament o mentoring formal després de realitzar l'acollida.**

Seria bo poder implantar una forma de vinculació formal entre el jove i un/a tutor/a. En funció de les infraestructures i recursos dels SLO aquests/es tutors/es podrien diferir o no de la persona que ha orientat al jove en la fase d'acollida. Aquest acompanyament ha d'explicitar una sèrie de tutories de seguiment establertes amb una certa periodicitat en el temps. Seria recomanable que aquestes figures tinguessin una estabilitat/continuitat en el temps per tal de poder consolidar-se com a figures de referència per als joves.

B) Desenvolupament d'accions de generació de capital social guiades pel tutor/a dels joves.

Aquestes accions han de permetre, per una banda, prendre consciència del capital social com un recurs important a l'hora d'aconseguir una ocupació i, per altra banda, facilitar o potenciar l'accés dels joves a diferents esferes de sociabilitat i el contacte amb persones de tipus *bridging* i *linking*.

C) Conscienciació del jove en relació al capital social com un recurs a explorar i explotar en la cerca d'ocupació.

Una part significativa de les accions formatives i d'acompanyament ha de fomentar que el jove prengui consciència de la seva xarxa de contactes i dels possibles efectes positius que aquesta xarxa pot tenir en la seva inserció laboral. Seria bo que el jove entengués el capital social com un recurs més entre els recursos que poden facilitar la seva inserció laboral. El desenvolupament de sessions de reflexió/discussió sobre els beneficis dels contactes o dibuixar la pròpia xarxa personal en sessions col·lectives poden ser exemples que potenciïn aquesta major consciència de la xarxa personal dels joves.

Aquestes diferents tasques no tenen perquè esser guiades per una mateixa persona, i en la mesura que fos possible, seria bona una certa especialització del personal tècnic en alguna d'aquestes eines.

D) Potenciació d'espais d'interacció

Cal tenir present que les diferents actuacions que es poden desenvolupar vinculades als SLO suposen espais potencials de generació de capital social. En aquest cas, resulten particularment significatives les pràctiques laborals vinculades amb alguna acció formativa. Cal pensar aquestes pràctiques, a més d'un recurs que aporta una certa experiència laboral, com un recurs que pot aportar contactes vers el jove. Seria bo, per tant, defugir de la rigidesa que sovint tenen determinades accions formatives, molt vinculades a certs projectes o convocatòries específiques. Des d'aquest punt de vista, seria recomanable potenciar la cooperació o coordinació amb altres espais on els joves poden estar presents (casals, punts jove, etc.) que poden consolidar-se com espais de creació de contactes, en la mateixa intensitat que les pràctiques laborals proposades. La coordinació del personal tècnic dels SLO i els/les mentors/es amb les figures presents en aquests espais (fonamentalment, educadors/es socials) també és un aspecte a tenir en compte.

E) Seguiment de la xarxa personal de contactes en diferents moments del seguiment/acompanyament del jove.

Cal utilitzar la rúbrica de registre de contactes creada en el moment de l'acollida del jove en els SLO per a fer el seguiment dels contactes adquirits pel jove. La persona encarregada hauria de ser el/la tutor/a que fa l'acompanyament. El seguiment d'aquests contactes cal fer-lo de forma periòdica, particularment després de la realització per part del jove d'accions formatives, pràctiques laborals, etc.

F) Aposta per projectes integrals que incloguin accions en favor del capital social

De forma complementària, seria recomanable el disseny i desplegament d'accions integrals que permetin l'adquisició de capital social com un recurs per a la inserció laboral dels joves. Més enllà de les accions formatives dins dels SLO, seria bo que mesures com l'ús de mentors/es formals, la coordinació amb altres espais vinculats a joves, o la creació d'espais de generació de capital social, es contemplin dins de projectes integrals que busquin l'activació i creació de la xarxa de contactes dels joves participants. Aquesta via permetria un major seguiment i desenvolupament d'aquest recurs per part dels SLO.

Mesures i bones pràctiques:

1. Potenciació de tutors/es formals (*mentoring* formal) i amb continuïtat en el temps vinculats a joves.
2. Propugnar una activitat formativa inicial amb l'objectiu que els joves puguin identificar el capital social com un recurs, i puguin aprendre a representar i prendre consciència de la seva xarxa personal. Aquestes sessions formatives poden contemplar formats col·lectius.
3. Tutories individuals de seguiment i acompanyaments dels joves, on es tracti el capital social com un recurs a potenciar. Contemplar la representació de la xarxa personal amb una certa periodicitat.

4. Fomentar les pràctiques laborals vinculades a la formació realitzada com espais potencials de creació de vincles o contactes. Fomentar formats més flexibles de pràctiques laborals que permetin als joves entrar en contacte amb empreses, entitats, etc.
5. Fomentar la cooperació amb altres espais on els joves poden estar presents (casals, punts joves) a l'hora de impulsar accions de generació de capital social.
6. Identificar, per part de tutors/es, els efectes que un programa o actuació ha tingut sobre la xarxa de contactes del jove. També, en funció dels recursos disponibles en els SLO, es pot valorar fer aquest registre de la xarxa en diferents moments del seguiment per part del/la tutor/a.
7. Impulsar la realització de projectes integrals que incloguin el seguiment i potenciació del capital social com un recurs per a la inserció laboral.

Conclusions

Aquesta recerca ha tingut com a objectiu estudiar el paper jugat per les PAO, en la generació de capital social útil per a la inserció laboral i desenvolupament de les trajectòries laborals dels joves més desfavorits. Cal destacar, doncs, que s'ha adreçat un col·lectiu caracteritzat per la falta de recursos de diversa índole (formatius, experiència laboral, hàbits laborals, actitudinals). El capital social o xarxa personal de contactes també és un recurs limitat dins d'aquest col·lectiu. Tenint en compte aquestes febleses, els SLO que orienten als joves poden configurar-se com uns actors significatius a l'hora d'activar i proporcionar recursos relacionals als joves més desfavorits. En aquest estudi s'ha pogut observar com entre els recursos que els joves adquireixen en la seva trajectòria (i que poden ser importants de cara a la inserció laboral), el capital social és un d'ells.

En l'anàlisi de les trajectòries dels joves s'ha constatat la importància de l'adquisició i activació de determinats contactes per a poder millorar la trajectòria laboral dels joves. Aquests utilitzen la seva xarxa de contactes com un recurs més que els facilita informació sobre ocupacions, però també amb funcions d'intermediació.

La diferent utilitat dels vincles bridging i linking front als vincles bonding

S'ha pogut observar les diferències entre els diferents tipus de contactes o vincles, amb diferents efectes en les trajectòries estudiades. Per una banda, es constata que per al cas dels joves d'origen desfavorit els possibles contactes de tipus *bonding* faciliten recursos que solen abocar a ocupacions amb condicions precàries (ocupacions temporals de curta durada, sense contracte, etc.). Aquest recursos permeten en certs moments de la trajectòria dels joves obtenir feines en un període d'escassa creació d'ocupació. Tot i això, les ocupacions aconseguides no permeten una millora qualitativa de la trajectòria laboral. Al contrari, perpetuen la condició de vulnerabilitat del jove vers el mercat de treball.

Aquests contactes s'adquireixen, en gran part, en l'esfera familiar, l'esfera veïnal i l'esfera de temps lliure. És a dir, són familiars, veïns o amics, amb característiques sociodemogràfiques similars als joves, els que faciliten aquests recursos. Cal apuntar que aquests recursos no sempre són utilitzats pels joves. En ocasions prefereixen no fer-los servir, conscients que aquest tipus de contactes proporcionen fonamentalment la inserció a feines de molta precarietat.

Per una altra banda, també s'observen contactes de tipus *bridging* i de tipus *linking* en les trajectòries dels joves. L'ús d'aquests tipus de contactes pels joves entrevistats permet, en certs casos, millorar o progressar en la trajectòria laboral, en contrast amb l'ús de contactes o vincles de tipus *bonding*. Els primers aporten recursos (informació, intermediació i, en alguns casos, contractació) més valuosos o útils en la trajectòria laboral dels joves en el sentit que donen accés a ocupacions amb millor condicions laborals o a ocupacions més vinculades a la formació rebuda, qüestió que permet als joves construir una trajectòria formativa-laboral més coherent en termes curriculars.

Aquests contactes són adquirits fonamentalment en l'esfera formativa i en l'esfera laboral. En el primer cas, dins l'esfera formativa, es generen contactes de tipus *bridging* amb els companys i companyes de formació. També es generen contactes de tipus *linking* amb el professorat dels cursos de formació que, una vegada han conegut a la

persona jove, pot aportar informacions o fins i tot pot fer d'intermediari (recomanant-la) a les empreses interessades. En l'esfera laboral també podem trobar ambdós tipus de contactes: companys de feina que poden ser activats, aportant tant informació com intermediació, i els propis ocupadors que poden fer una funció de contractació, però també d'intermediació amb altres ocupadors.

En la mateixa situació se situarien els tutors/es de pràctiques que els joves realitzen tant dins de programes formatius com de forma independent (pràctiques laborals). Aquestes contactes, de tipus *linking*, poden aportar informació, però sobretot s'han observat casos d'intermediació en una posterior contractació de la persona jove. Per tant, els pas per diferents formacions (amb les pràctiques relacionades en alguns casos) suposa un espai de creació i acumulació de contactes de gran utilitat per als joves en pro d'una futura inserció laboral. Els contactes adquirits de tipus *bridging* i *linking* en les esferes formatives i laborals són contactes útils a l'hora de millorar la situació d'aquestes persones joves.

Les diferències en l'ús dels contactes (territori, origen i gènere)

També s'ha estudiat les possibles diferències en l'ús i efectes dels contactes en els joves atenent al territori o l'origen. Cal apuntar que s'han observat diferències en relació al territori, identificant els contactes com un recurs d'intermediació important pel que fa als territoris d'àmbit no metropolità. En aquests territoris, el boca-orella i l'aval sembla una estratègia potent perquè els joves puguin donar-se a conèixer en un mercat de treball més limitat que en territoris d'àmbit metropolità. En canvi, l'origen d'aquests joves no marca grans diferències dins aquest perfil de joves més desafavorits, essent la més important que la seva xarxa més pròxima de contactes (els tipus *bonding*) sol ser més pobra que la dels autòctons. Sí que s'han observat diferències en interacció amb la variable gènere. En aquest cas, s'ha pogut constatar un major ús per part dels nois dels contactes de tipus *bonding* en la cerca de feina, circumstància que els porta a l'obtenció de feines temporals, esporàdiques i amb condicions precàries en relació a les noies, que semblen no recórrer tant a aquests recursos relacionals com els nois.

El capital social dins les polítiques actives d'ocupació

Un altre dels objectius d'aquesta recerca consistia en estudiar el possible paper que els SLO i, particularment, les PAO que s'hi desenvolupen, podien tenir com a eina de generació de capital social. Del que s'ha apuntat fins ara podem afirmar que les diferents PAO realitzades pels joves poden ser fonts indirectes de creació de contactes, en el sentit que poden constituir espais de creació i acumulació de contactes per part dels joves que participen en les diferents accions, particularment accions formatives i pràctiques laborals. Però també cal preguntar-se si també desenvolupen accions directes de creació de capital social. De l'anàlisi de les entrevistes tant a joves com a personal tècnic dels diferents territoris s'observa que no hi ha una estratègia deliberada de creació de capital social entre les accions desenvolupades pels SLO.

La xarxa de contactes del jove es tinguda en compte, tot i que no de forma sistematitzada, a l'hora de fer la diagnosi inicial. Però, no hi ha un seguiment d'aquesta xarxa de contactes en les posteriors accions vinculades al jove. Les possibles actuacions susceptibles d'afavorir la creació i acumulació de capital social per part dels joves són actuacions puntuals o esporàdiques, amb minsos efectes en l'adquisició de

contactes. Malgrat tot, es detecta com la participació dels joves en determinades accions pot potenciar la creació d'aquests contactes. Parlem d'actuacions o programes que inclouen dues premisses. Per una banda, han d'implicar una presència continuada del jove als SLO i, per l'altra banda, han d'ésser programes que impliquin un seguiment integral i eficaç dels joves per part dels tutors/es, sovint materialitzats per un nombre reduït d'alumnes per tutor/a. Aquestes dues premisses estan relacionades amb un major seguiment i acompanyament per part dels tutors/es dels joves al seu càrrec. Aquestes actuacions apareixen directament vinculades amb les polítiques o accions de *mentoring*, que poden contribuir a una major comprensió de les relacions amb què compten les persones joves amb qui es treballa i poden ajudar a actuar en conseqüència. Cal destacar que en la majoria de casos, darrere d'aquest acompanyament no hi ha un objectiu explícit de potenciar la creació i acumulació de contactes dels joves. Sí que s'observa, per una banda, el foment de l'activació de la xarxa de contactes ja existents, i un major coneixement de possibles contactes o vincles amb efectes negatius o contraproductius per als joves (amb l'objectiu per part dels tutors/es de que els joves "trenquin" amb relacions tòxiques o no recomanables per ells/es).

Com a conclusió, es pot afirmar que el capital social pot ser un recurs útil per als joves més desafavorits. Cert és que, de cara a la inserció laboral d'aquests joves, altres recursos com la formació o l'experiència laboral són més significatius. Tot i això, el conjunt de contactes que incorporen els joves també és un recurs a tenir en compte en el disseny i implementació de polítiques i accions en favor de la seva inserció laboral. Per tal de poder incloure aquest capital social com a recurs, els SLO necessiten ser conscients de la seva importància en tant que es pot constituir com un recurs més a utilitzar pels joves per millorar la seva situació laboral. Per tant, caldria potenciar la seva inclusió tant dins del diagnòstic que els SLO fan dels seus joves com dins de les diferents actuacions adreçades a aquest col·lectiu.

Recomanacions i propostes de futur

Les recomanacions i mesures proposades s'orienten cap a un major ús del capital social com un recurs per a la inserció laboral. Aquest ús passa per una major sensibilització i formació per part del personal tècnic que treballa amb joves i per una major consciència d'aquests en relació a la seva xarxa de contactes com un recurs que pot facilitar la seva inserció o mobilitat dins el mercat de treball. Entre les principals recomanacions destaca el desenvolupament d'un model de tutorització o *mentoring* formal i estable en el temps, així com el foment d'accions i espais de generació de capital social. Entre aquests, destaquen les pràctiques laborals com espais fonamentals d'adquisició de contactes, però també la utilització d'espais de lleure utilitzats pels joves més enllà dels SLO.

La formació del personal tècnic en matèria de xarxes i contactes, així com la presa de consciència dels joves a l'hora d'identificar i definir la seva xarxa personal també es configuren com elements cabdals. La inclusió d'aquests elements en projectes integrals que impliquin una certa continuïtat del personal tècnic que treballa amb joves permetria un seguiment més efectiu a l'hora de potenciar i activar el capital social com un recurs per a la inserció laboral.

Bibliografia

- AFRIDI, A. (2011). *Social networks: Their role in addressing poverty*. York: Joseph Rowntree Foundation. <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/poverty-social-networks-full.pdf>
- ARULAMPALAM, W.; GREGG, P., i GREGORY, M. (2001). "Unemployment scarring". A: *The Economic Journal*, núm. 111, pp. F577-F584.
- BELL, D.N. i BLANCHFLOWER, D.G. (2011). *Young people and the Great Recession*. IZA Discussion Paper, 5674. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- BERLINGIERI, F.; BONIN, H., i SPRIETSMA, M. (2014). *Youth Unemployment in Europe. Appraisal and Policy Options*. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.
- BIDART, C., i LAVENU, D. (2005). "Evolutions of personal networks and life events". A: *Social Networks*, vol. 27, núm. 4, pp. 359–376.
- BICHR, R., i MARQUES, E. (2012). "Connections Poverty and Sociability in Brazilian Metropolises : Comparing poor people ' s personal networks in São Paulo". A: *Connections*, vol. 32, núm. 1, pp. 20-32.
- BOLÍBAR, M.; VERD, J. M., i BARRANCO, O. (2019). "The Downward Spiral of Youth Unemployment: An Approach Considering Social Networks and Family Background". A: *Work, Employment and Society*, vol.33, núm. 3, pp. 401-421.
- BONET, J. (2006). "Vulnerabilidad Relacional. Análisis del fenómeno y pautas de intervención". A: *REDES. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, núm. 11, art. 4. <http://revista-redes.rediris.es>
- BOURDIEU, P. (1980). "Le capital social: notes provisoires". A: *Actes de la recherche en sciences sociales*, núm 31, pp. 29-34.
- BOURDIEU, P. (1986). "The forms of capital". A: J. RICHARDSON (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Westport (CT): Greenwood.
- BOWLES, S. (2016). *The Moral Economy: Why Good Incentives Are No Substitute for Good Citizens*. New Have: Yale University Press.
- BURT, R. (1992). *Structural Holes*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- CALIENDO, M. i SCHMIDL, R. (2016). "Youth unemployment and active labor market policies in Europe". A: *IZA Journal of Labor Policy*, núm. 5, art. 1. <https://izajolp.springeropen.com/>
- CANDUELA, J. *et al.* (2015). "Employability, poverty and the spheres of sociability – Evidence from the British Household Panel Survey". A: *Social Policy & Administration*, vol. 49, núm. 5, pp. 571–592.
- CAPRILE, M. *et al.* (2018). "Treball. Situació i necessitats de la Joventut". A: P. SERRACANT i M. SALA (eds.). *Enquesta a la joventut de catalunya 2017. Una mirada global sobre la joventut de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- CASTEL, R., (1995). *Les metamorphoses de la question sociale*. París: Gallimard
- CLARIDGE, T. (2018). "Functions of social capital – bonding, bridging, linking". A: *Social capital research*, núm. 7. <https://www.socialcapitalresearch.com/>

CONTRERAS, D. *et al.* (2019). "Inequality in social capital in Chile: Assessing the importance of network size and contacts' occupational prestige on status attainment". A: *Social Networks*, núm. 58, pp. 59–77.

CROSSLEY, N. *et al.* (2015). *Social Network Analysis for Ego-Nets*. Londres: Sage.

DAHL, E.; FLOTTEN, T., i LORENTZEN, T. (2008). "Poverty dynamics and social exclusion: an analysis of Norwegian panel data", A: *Journal of Social Policy*, vol. 37, núm. 2, pp. 231–49.

DE FEDERICO, A. (2009). "La perspectiva del interaccionismo estructural para el análisis de redes sociales". A: *REDES. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, vol.17, art.12, <http://revista-redes.rediris.es>

DEGENNE, A. i FORSÉ, M. (1999). *Introducing Social Networks*. Londres: Sage Publications.

DIMAGGIO, P. i GARIP, F. (2012). "Network effects and social inequality". A: *Annual Review of Sociology*, núm. 38, pp. 93–118.

DUBOIS, D. L., i KARCHER, M. J. (eds.). (2005). *Handbook of youth mentoring*. Londres: Sage.

ELLIOTT, J.R. (1999). "Social isolation and labor market insulation: Network and neighbourhood Effects on Less-Educated Urban Workers". A: *Sociological Quarterly*, vol. 40, núm. 2, pp.199-216.

ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

EUROFOUND (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

EUROFOUND (2018). *Long-term unemployed youth_ The legacy of the crisis*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

FELD, S. L. (1981). "The focused organization of social ties". A: *American Journal of Sociology*, vol. 86, núm. 5, pp. 1015–1035.

FUGATE, M.; KINICKI, A., i ASHFORTH, B. (2004). "Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications". A: *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65, núm. 1, pp. 14–38.

GALLIE, D. i PAUGAM, S. (2004). "Unemployment, poverty, and social isolation: An assessment of the current state of social exclusion theory". A: D. GALLIE (ed.) *Resisting Marginalization. Unemployment Experience and Social Policy in the European Union*. Oxford: Oxford University Press.

GALLIE, D.; PAUGAM, S., i JACOBS, S. (2003). "Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion?" A: *European Societies*, vol. 5, núm. 1, pp. 1–32.

GOOD GINGRICH, L. (2008). "Social exclusion and double jeopardy: the management of lone mothers in the market-state social field". A: *Social Policy and Administration*, vol. 42, núm. 4, pp. 379–395.

GRANOVETTER, M. (1973). "The strength of weak ties". A: *American Journal of Sociology*, vol. 78, núm. 6, pp. 1360–1380.

GRANOVETTER, M. (1974). *Getting a Job. A study of contacts and careers*. Chicago: The University of Chicago Press.

GRANOVETTER, M. (1983). "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited" *Sociological Theory*, núm. 1, pp. 210- 233.

GRANOVETTER, M. (1985). "Economic action and social structure: The problem of embeddedness". A: *American Journal of Sociology*, vol. 91, núm. 3, pp. 481–510.

GROSSETTI, M. (2005). "Where do social relations come from?: A study of personal networks in the Toulouse area of France". A: *Social Networks*, vol. 27, núm. 4, pp. 289-300.

HANNAN, C. (1999). *Beyond Networks: Social Cohesion and Unemployment Exit Rates*. Colchester: Institute for Social and Economic Research.

HEDSTROM, P.; KOLM, A., i ABERG, Y. (2003). *Social Interactions and Unemployment*. Stockholm: Institute for Labour Market Policy Evaluation.

HEYES, J. (2014). *Vocational education and training and the Great Recession: supporting Young people in a time of crisis*. Brussels: ETUI.

IBÁÑEZ, M. (1999). "El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo". A: *Revista Internacional de Sociología*, núm. 22, pp. 129-152.

IMPETUS (2019) *The long-term NEET population*. Londres: Impetus-PEF.

INSTITUT DE GOVERN I POLÍTQUES PÚBLIQUES (IGOP). (2006). *La dimensión relacional de la exclusión social*. Informe de investigación. Madrid: Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

INZER, L. D., i CRAWFORD, C. B. (2005). "A review of formal and informal mentoring: Processes, problems, and design". A: *Journal of Leadership Education*, vol. 4, núm. 1, pp. 31-50

JAHODA, M.; LAZARSELD, P. F., i ZEISEL, H. (1972 [1933]) *Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community*. New Brunswick (NJ): Transaction Publishers.

JOHANSSON, S.; LEONARD, R., i NOONAN, K. (2012). "Caring and the generation of social capital: Two models for a positive relationship". A: *International Journal of Social Welfare*, vol. 21, núm. 1, pp. 44-52.

KLUVE, J. (2014). Youth labor market interventions. A: *IZA World of Labor*, núm 106 [en línia]. <https://wol.iza.org/articles/youth-labor-market-interventions-in-oecd-countries/long>

KLUVE, J. et al. (2016). *Interventions to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, and subsidized employment interventions* [en línia]. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_508938.pdf

KRAMARZ, F., i SKANS, O.N. (2014). "When strong ties are strong – Networks and youth labor market entry". A: *Review of Economic Studies*, núm. 81, pp. 1164–1200.

LÉVESQUE, M., i WHITE, D. (2001). "Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée". A: *Canadian Journal of Sociology*, vol. 26, núm. 2, pp. 167–92.

LIN, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.

LINDSAY, C. (2010). "In a Lonely Place? Social Networks, Job Seeking and the Experience of Long-Term Unemployment". A: *Social Policy and Society*, vol. 9, núm.1, pp. 25-37.

LINDSAY, C.; GREIG, M., i MCQUAID, R. W. (2005). "Alternative job search strategies in remote rural and peri-urban areas: the role of social networks". A: *Sociologia Ruralis*, vol. 45, núm. 1, pp. 53–70.

LOZARES, C. i LÓPEZ-ROLDÁN, P. (2012). "El atributismo estructural y el interaccionismo estructural en ciencias sociales: ¿concepciones alternativas, antagónicas o complementarias?" A: *Metodología de Encuestas*, vol. 14, pp. 25-44.

LOZARES, C.; VERD, J.M.; LÓPEZ-ROLDÁN, P.; MARTÍ, J., i MOLINA, J.L. (2011). "Cohesión, Vinculación e Integración sociales como formas de Capital social" A: *REDES-Revista hispana para el análisis de redes sociales*, vol. 20 #1 (<http://revista-redes.rediris.es>).

MACDONALD, R.; SHILDRICK, T.; WEBSTER, C., i SIMPSON, D. (2005). "Growing up in poor neighbourhoods: the significance of class and place in the extended transitions of 'socially excluded' young adults". A: *Sociology*, vol. 39, núm. 5, pp. 873–891.

MARQUES, E. (2010). "¿Cómo son las redes de los individuos en situación de pobreza en el Brasil urbano?". A: *REDES. Revista hispana para el análisis de redes sociales*, vol.18, art. 9, <http://revista-redes.rediris.es>

MARQUES, E. (2012). "Social Networks, Segregation and Poverty in São Paulo". *International Journal of Urban and Regional Research*, núm. 36, pp. 958-979.

MARTIN, J. P. i GRUBB, D. (2001). *What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies*. Paris: OECD.

MCGOWAN, B.; SAINTAS, P., i GILL, K. S. (2009). "On mentoring, social mentoring and befriending". A: *AI & society*, núm.23, art. 613.

MCPHERSON, M.; SMITH-LOVIN, L., i COOK, J. (2001). "Birds of a feather: homophily in social networks". *Annual Review of Sociology*, núm. 27, pp. 415-444.

MCQUAID, R. W., i LINDSAY, C. (2005). "The concept of employability". A: *Urban Studies*, vol. 42, núm. 2, pp. 197– 219.

MENTORING AND BEFRIENDING FOUNDATION (2015). *What is mentoring and befriending?* Londres: National Council for Voluntary Organisations (NCVO).

MISCHE, A., i WHITE, H. (1998). "Between Conversation and Situation: Public Switching. Dynamics Across Network-Domains." A: *Social Research*, vol. 65, núm.. 3, pp. 695-672.

MOUW, T. (2006). "Estimating the causal effect of social capital: A review of recent research". A: *Annual Review of Sociology*, núm. 32, pp. 79-102.

MULLINS, N. C. (1972). "The Development of a Scientific Specialty: The Phage Group and the Origins of Molecular Biology". A: *Minerva*, vol. 10, núm. 1, pp. 51-82.

MURPHY, H. (2019). *Job brokerage in in-work progression programmes: learning from the Step Up pilot*. Leicester: Learning and Work Institute. <https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2019/06/Job-brokerage-and-employer-engagement-policy-paper-FINAL.pdf>

O'BRIEN, K. E.; BIGA, A.; KESSLER, S. R.; i ALLEN, T. D. (2010). "A meta-analytic investigation of gender differences in mentoring". A: *Journal of Management*, vol. 36, núm. 2, pp. 537-554.

OBSERVATORI CATALÀ DE LA JOVENTUT (2020a). *Enquesta sobre l'impacte de la COVID-19 del Centre d'Estudis d'Opinió. Principals resultats referents a la població jove*. Barcelona: Agència Catalana de la Joventut.

OBSERVATORI CATALÀ DE LA JOVENTUT (2020b). *Joventut, Covid-19 i desigualtats. Situació actual i prospectiva*. Part I – Situació i necessitats de la joventut. Barcelona: Agència Catalana de la Joventut.

PAUGAM, S. (1996). *L'exclusion. L'état des savoirs*. Paris: La Découverte.

PERRI 6 (1997). *Escaping Poverty: From Safety Nets to Networks of Opportunity*. London: DEMOS.

PUTNAM, R. (1995) "Bowling Alone. America's declining Social Capital". A: *Journal of Democracy*, vol. 6, núm.1, pp. 65-78.

REINGOLD, D. (1999). "Social networks and the employment problem of the urban poor". A: *Urban Studies*, vol. 36, núm. 11, pp. 1907-1932

REQUENA, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: CIS - Siglo XXI.

RHODES, J. E., i DUBOIS, D. L. (2006). "Understanding and facilitating the youth mentoring movement". A: *Social policy report*, vol. 20, núm. 3, pp. 3-19.

ROCHA, F. (2011). *El trabajo no declarado en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

RODRÍGUEZ-SOLER, J. i VERD, J. M. (2018). "El diseño y despliegue del sistema de garantía juvenil en España. Un análisis documental". A: *Revista Española de Sociología*, vol. 27, núm 3, pp. 395-412.

ROOM, G. (1995). *Beyond the Threshold: The Measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: the Policy Press.

RUSSELL, H. (1999). "Friends in low places: Gender, unemployment and sociability". A: *Work, Employment and Society*, vol. 13, núm. 2, pp. 205–224.

SINFIELD, A. (1981). *What Unemployment Means*. Oxford: Martin Robertson.

SMALL, M. (2009). *Unanticipated gains. Origins of network inequality in everyday life*. Nova York: Oxford University Press.

O'CONNOR, L. T. (2013). "Ask and you shall receive: Social network contacts' provision of help during the job search". A: *Social Networks*, vol. 35, núm. 4, pp. 593-603.

- TUOK, I. (2007). *Full Employment Strategies for Cities: The Case of Glasgow*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- VACCHIANO, M.; YEPES, L., i MARTÍ, J. (2019). "The family as (one- or two-step) social capital: mechanisms of support during labor market transitions". A: *Community, Work and Family* [online version] DOI: 10.1080/13668803.2019.1687425
- VERD, J.M., i LÓPEZ-ANDREU, M. (2016). "Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña". A: *Papers. Revista de Sociologia*, vol. 101, núm. 1, pp. 5-30.
- VERD, J.M.; BARRANCO, O., i BOLÍBAR, M. (2019). "Youth unemployment and employment trajectories in Spain during the Great Recession: what are the determinants?" A: *Journal for Labour Market Research*, núm. 53, art. 4 <https://labourmarketresearch.springeropen.com/>
- WARNER, M. (1999). "Social Capital Construction and the Role of the Local State". A: *Rural Sociology*, vol. 64, núm. 3, pp. 373-393.
- WEGENER, B. (1991). "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment". A: *American Sociological Review*, núm. 56, pp. 60-71.
- WEILER, L.M; BOAT, A. A.; i HADDOCK, S. (2019). "Youth Risk and Mentoring Relationship Quality: The Moderating Effect of Program Experiences". A: *American Journal of Community Psychology*, vol. 63, núm. 1-2, pp. 73-87.
- WELLMAN, B. (1979). "The Community Question: The Intimate Networks of East Yorkers". A: *American Journal of Sociology*, vol. 84, núm. 5, pp. 1201 – 1231.
- WESTWOOD, A. (2011). "Localism, social capital and the big society". A: *Local Economy*, vol. 26, núm. 8, pp. 690–701.
- WHITE, H. (1995). "Network switchings and bayesian forks: reconstructing the social and behavioral sciences". A: *Social Research: An international quarterly of the social sciences*, vol. 62, núm. 4, pp. 1035-1063.
- WILSON, W. J. (1987). *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- WOOLCOCK, M. i NARAYAN, D. (2000) "Social Capital: implications for development theory, research and Policy". A: *The World Bank Research Observer*, núm. 15, pp. 225-249.
- WULFGRAMM, M. i FERVERS, L. (2015) "Unemployment and subsequent employment stability: does labour market policy matter?". *Socio-Economic Review*, vol. 13, núm. 4, pp. 791–812.
- YEPES, L. (2018) *Trayectorias laborales y redes personales. Un análisis longitudinal en la población joven*. Tesis doctoral. Departament de Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona.

Annexos

Annex I: Guions d'entrevistes

I.1. Guió d'entrevista a persona jove:

Prèvia a l'entrevista, reconstrucció de la trajectòria laboral a partir de graella (*life grid*). La graella servirà també com a instrument de record de la trajectòria per part de la persona entrevistada.

1) Característiques sociodemogràfiques de la persona jove entrevistada

- Lloc de residència ego. Lloc de naixement del jove. Lloc de naixement dels pares. Si origen estranger, moment d'arribada a Catalunya.
- Situació domiciliar del jove (conviu amb?). Fills?
- Nivell d'estudis finalitzats del jove. Nivell d'estudis finalitzats dels pares. Cursant estudis actualment?
- Situació actual del jove (atur, ocupat...). Ocupació actual (o última dels pares). Nivell de qualificació dels pares.

2) Sobre polítiques actives d'ocupació

Participació en PAO (general):

- Has participat en algun programa o acció del Servei local d'ocupació (SLO)? I en altres serveis del municipi? Per què vas participar/te vas apuntar? En cas afirmatiu, descripció dels programes: quan es va participar, mitjà d'accés, desenvolupament, valoració general.
- Denominació de l'acció. Tipus de PAO: orientació, formació, ocupació (oportunitats d'ocupació). Canal d'accés al programa: contactes, institucions de mediació (orientadors, etc.), aplicació directa,...
- Quin tipus de serveis t'ofereixen? T'han resultat d'utilitat a l'hora de millorar la teva situació? En quin sentit [sense verbalitzar: aconseguir una ocupació, estar més format, més coneixement dels recursos del municipi/territori, tenir més contactes...]?

Paper de tutors/orientadors:

- Has participat en algun programa on hagi tingut una persona que t'hagi orientat i guiat de forma continuada i al llarg del temps en la cerca de feina o de programes de formació [un tutor/mentor, sense verbalitzar]? Quin paper ha tingut aquesta persona? De quina forma t'ha ajudat?

Programes/accions de generació de capital social:

- Has participat en algun programa on t'hagin posat en contacte amb altres persones [social networking, sense verbalitzar]? Amb quin tipus de persones (empreses, altres

joves, altres usuaris del servei, altre persones,...)? Quin tipus de relacions es creaven? Com funcionava [explicar la “dinàmica grupal i/o de xarxes” que es feia servir]?

3) Sobre el paper de les PAO en la trajectòria laboral

Preguntar per PAO efectuades, contactes i ocupacions aconseguides.

Polítiques actives d'ocupació:

- La participació en la PAO t'ha ajudat a l'hora d'aconseguir nous contactes? T'han ajudat a reprendre contactes? De quina forma?

Sobre contactes aconseguits a partir de PAO:

- Sexe, ocupació i nivell d'estudis en el moment del contacte. Origen. Mantens encara relació? On el vas conèixer [en quina PAO, a partir de quina acció/dinàmica, no verbalitzar]? Consideres que és una persona similar a tu en quant a caràcter? I en quant a interessos, aficions? De quina forma t'ha ajudat posteriorment (t'ha donat feina, t'ha donat informació, t'ha posat en contacte amb altres persones, fan de suport [xarxa emocional/relacional], etc.)

Ocupacions a partir de contactes provinents de PAO:

Només preguntar per ocupacions aconseguides a partir de PAO.

- Característiques de l'ocupació: Tipus d'ocupació, relació laboral, jornada laboral, categoria socioprofessional (qualificació), sector d'activitat i àmbit (públic, privat), nivell d'ingressos.

- Mitjans de cerca i mitjans d'inserció laboral: Com el vas aconseguir? I com buscaves feina [si ho feia]?

I.2. Guió d'entrevista a personal tècnic:

1) Contextualització de la feina i la trajectòria de la persona entrevistada

Descripció de les tasques que realitza i realitzades anteriorment a mode de presentació i recorregut de la persona entrevistada.

Tasques en el present:

- Quines tasques realitza actualment? En quins programes participa o n'és responsable?

- Quins departaments o àrees són responsables? Hi ha coordinació amb altres àrees (joventut, ocupació, educació, etc.)?

- Quins són els objectius que vehiculen/guïen aquestes tasques? Quina és la finalitat?

Tasques en el passat/canvis:

- Ha percebut canvis en els darrers anys relatius als continguts de la seva feina? En la manera de fer-les? En relació als objectius? En relació a la població objectiu?

- En relació a les tasques que havia realitzat en el passat (trajectòria laboral), eren semblants a les que ha desenvolupat posteriorment? En quins aspectes s'assemblen? En quins aspectes es diferencien?

2) Descripció amb més detall de la feina que realitza actualment

Descripció del contingut de les tasques que realitza en relació a programes i accions. Atenció als recursos proporcionats als joves i a les possibles mancances.

Factors que es tenen en compte:

- Quins són els factors i dimensions que són contemplats a l'hora d'orientar a un/a jove? Hi ha prioritats a l'hora de contemplar aquests factors? Quins factors es prioritzen?

Orientació/atenció personalitzada:

- Fins a quin punt es pot dir que s'està oferint una atenció personalitzada?
- Quin és el nivell d'atenció personalitzada? Qui l'ofereix? Hi participen diferents àrees/serveis de forma conjunta? O l'atenció està més centralitzada en una àrea/servei?
- Hi ha dificultats per oferir aquesta atenció? Per què? Les dificultats provenen dels joves? De l'estructura administrativa?

Mancances en joves:

- Quines són les mancances que es detecten en els joves? Problemes per detectar aquestes mancances?

Recursos a joves (per pal·liar mancances):

- Quins són els recursos que s'intenten proporcionar als joves? Dificultats per proporcionar-los. Utilitat/valoració dels recursos proporcionats. Recursos no proporcionats però que deurien de tenir-se en compte? Per què no es tenen en compte?

3) Programes, polítiques i mesures al territori

Intentar obtenir informació sobre els programes, polítiques, mesures dels que s'encarrega la persona entrevistada.

- Hi ha un disseny explícit al darrere d'aquests programes? Quin és aquest disseny? Qui n'és el responsable?
- [En cas de que el disseny d'alguns programes provingui d'instàncies superiors] Hi ha marge de maniobra per part dels ens locals? En quins aspectes es poden adaptar els programes?
- Hi ha programes estrictament locals? De quin tipus? Quins objectius persegueixen?
- A banda de la inserció laboral hi ha objectius més específics que es puguin derivar dels dissenys dels programes i mesures que es gestionen? De quin tipus?
- Ha canviat l'orientació en els darrers anys? Si sí, en què es nota? És només a nivell formal o hi ha hagut canvis reals?

4) El capital social com a recurs dins de programes i polítiques

Valoració dels contactes com a factor/recurs adreçat als joves.

- Fins a quin punt els contactes i xarxa de relacions es tenen en compte a l'hora d'orientar als joves?
- Es contempla aquest tipus de recurs a l'hora de fer el mapa de recursos del/de la jove? A l'hora de fer el diagnòstic del que necessita? A l'hora de proporcionar els recursos? [En cas d'existència] s'aplica a tots els perfils de joves? Si no, a quins perfils s'aplica?
- Es contempla algun tipus de mesura/política de *mentoring*? Quin perfil de joves hi participa? Quin és el paper del tutor/mentor? Tipus de tasques que realitza. Quina és l'àrea responsable? Valoració de la mesura (potencialitats i dificultats).
- I alguna mesura/política de generació de capital social (*social networking*)? Quin perfil de joves hi participa? Quin tipus de xarxes es potencia? Entre joves i empreses? Entre joves i altres actors? Quina és l'àrea responsable? Valoració de la mesura (potencialitats i dificultats).

5) Casos amb capital social com a recurs

Obtenir informació sobre programes, polítiques, mesures on els contactes es tenen en compte com un recurs a favor dels joves.

- Ens podria parlar de casos en què aquests recursos relacionals s'han tingut en compte? Casos en que les mesures i polítiques han tingut com a objectiu proporcionar recursos relacionals?
- En què consistien aquestes polítiques/mesures? Qui era el responsable d'aquestes polítiques? A quins perfils de joves estaven adreçades? I quins perfils de joves finalment participaven?
- Cap a quines esferes relacionals s'orientava els joves? Quins tipus de vincles es varen generar [bonding, bridging, linking, sense verbalitzar-los]?
- Quines implicacions/efectes van tenir aquestes polítiques en els joves? Valoració des del propi servei local d'ocupació?
- Descripció de "casos d'èxit" de joves participants en aquests programes (com el capital social ajuda a la millora de la trajectòria laboral). Hi ha seguiment d'aquests casos?

6) Existència de dificultats o obstacles per considerar el capital social com un recurs

Valoració de les dificultats per considerar els contactes com un recurs en favor dels joves.

- Quins obstacles poden haver per tal de considerar els contactes com un recurs més a proporcionar als joves? És un problema de finançament (definició de convocatòries)? És un problema de no prioritització d'aquest recurs (no donar-li la importància corresponent) per part del propi servei local?

7) Expectatives i valoració final

Informació sobre desitjos, preferències del personal tècnic sobre com deurien ser les polítiques adreçades als joves (no exclusivament de capital social). Qüestions de valoracions finals.

- Una vegada que ja hem parlat de com són les diferents accions adreçades als joves, com considera que deurien ser aquestes accions?
- Quins factors o recursos es deurien potenciar? Què es necessitaria per dur-los a terme?
- Quines factors dificulten el poder dur-los a terme?

Annex II: Fitxes narratives de les entrevistes a joves

A continuació s'annexen les fitxes narratives dels joves entrevistats. Es presenten ordenades per àmbit territorial i grandària de municipi. Les fitxes estan degudament anonimitzades, substituint el nom de les persones joves pel codi utilitzat en l'anàlisi. Aquests codis es presenten en forma de taula en l'apartat metodològic de l'informe. Les possibles referències que poden identificar als joves també han estat substituïdes per noms genèrics en claudàtors, a saber: [Tutor/a], [Municipi], [SLO] (Servei local d'ocupació), [Empresa], [Nom], etc.

II.1. Àmbit metropolità: municipi petit

DE_PAM (26 anys):

[DE_PAM] viu des de fa un any a [Municipi]¹³. Va néixer al 1993 al Marroc. Té 26 anys. Va arribar a Catalunya al 2004. Viu amb el seu marit. Va començar els estudis de batxillerat però els va deixar al segon any. Va acabar un grau mitjà de comerç. Els seus pares no tenen estudis. La seva mare va tractar d'aprendre català quan van arribar a Catalunya. El seu marit treballa de soldador des de fa 2 anys, i va trobar la feina mitjançant les xarxes familiars després d'haver realitzat un curs de soldador (no PAO) a [Municipi]. El seu pare treballa de vigilant, la mare no treballa. [DE_PAM] en el moment de l'entrevista no està estudiant. Treballa temporalment i quan es troba parada realitza cursos a [Municipi]. Ha fet el curs per obtenir el carnet de carretoner i també ha fet un curs de riscos laborals i d'higiene alimentària. Es plantejava fer el d'administració però va trobar feina i ho va deixar per a un altre moment.

Accedeix als cursos mitjançant les recomanacions de l'ajuntament, es va apuntar, va rebre ajuda per a fer el seu currículum (que després és distribuït a diferents empreses des del primer dia). S'ha interessat per cursos d'informàtica, d'anglès... Ella busca cursos puntuals perquè el seu objectiu principal és trobar feina. Des de fa un mes i mig treballa en una feina temporal trobada mitjançant una ETT. Es va mudar a [Municipi] perquè el seu marit treballa allà, i ella, no coneixent a ningú, va acudir a l'Ajuntament, al [SLO], un servei amb una dinàmica similar a un casal, on ofereixen a les persones ofertes de feina, cursos gratuïts... Mitjançant el [SLO] no ha aconseguit feina, però considera que pot ser d'ajuda. Ho considera útil, el carnet de carretoner o altres activitats i cursos els veu com un plus que afegeix capacitats al currículum. No té una figura orientadora clara, en tot cas la treballadora de l'ajuntament que la ha assessorat. No ha participat en programes de xarxes, però li arriba informació sobre una cambra d'empreses que es reuneixen per a conèixer possibles candidats que es presentin amb el currículum.

Al començar els cursos li va parlar al seu germà del [SLO]. Li sembla una bona oportunitat i a més gratuïta. No considera haver-se quedat fora de cap curs que hagi volgut fer, quan ha volgut apuntar-se a un curs i no hi ha hagut plaça, l'han apuntat directament a la llista d'espera per a la següent oferta de forma eficient. A més, mitjançant la llista d'espera, si algun participant del curs ho deixa per motius laborals perquè ha trobat feina, ella s'hi incorpora en la vacant. O a l'inrevés: explica que ella estava apuntada per a començar un curs en el mes de l'entrevista però, al trobar feina ha deixat la plaça a una altra persona. Els avisen per correu electrònic o directament per

¹³ Quan el municipi és el de referència del SLO del territori, es posa [Municipi] sense enumerar, per diferenciar-lo d'altres municipis que apareguin en les trajectòries dels joves.

telèfon. Si considera que les persones que ha conegut als cursos, específicament les noies del curs de carretoner, es troben en una situació similar a la seva, així com en edat i caràcter, aficions...La participació en PAO no li ha donat directament una feina, però indirectament, mitjançant l'ajuda proporcionada pel [SLO] (recursos, elaboració currículum) considera que ha augmentat o millorat les seves possibilitats i habilitats per a trobar feina. La feina actual que té la va trobar a través d'una ETT. Internet és el mitjà que ha trobat més útil per trobar feina. La feina que ha trobat actualment té un horari de dilluns a divendres a jornada completa, de 8h a 17h.

No coneix a molta gent, no ha aconseguit feina mitjançant família o amics. Les PAO no li han proporcionat contactes a través dels quals hagi trobat feina.

Valora molt positivament l'ajuda, la millora del currículum i l'experiència obtinguda a través dels cursos en els que ha participat. Si pogués haver compaginat l'horari del curs d'administració l'hagués realitzat simultàniament amb la feina, si fos compatible. Si es trobés sense feina de nou, continuaria realitzant cursos gratuïts perquè els troba molt útils.

HA1_PAM (24 anys):

[HA1_PAM] és un jove de 24 anys resident a [Municipi1] des de fa un any amb la seva parella (prèviament residia a [Municipi]). Va néixer a [Municipi2], d'on son també els seus pares (torner i infermera, respectivament). Està treballant des del 2015 a una destil·leria, on recentment l'han ascendit a segon encarregat. Ha cursat l'ESO i un curs de química organitzat pel Consorci de [Municipi3], on obté un certificat de professionalitat.

Després de finalitzar l'ESO, es troba indecís de per on encaminar la seva trajectòria; així, descobreix les eines de la [SLO] i hi comença a mantenir un contacte amb la institució. Aquí li donaran informació sobre ofertes de feina, consells per cercar feina, coneixements per actualitzar el seu currículum i hi assistirà a xerrades informatives sobre els diferents programes dels serveis locals de [Municipi] i rodalies. En una d'aquestes xerrades l'informaran d'un curs organitzat pel Consorci de Terrassa. Finalment acaba participant en el programa.

En aquest curs que cursa l'any 2012-2013 obtindrà el carnet de carretoner, coneixements sobre emmagatzematge, retràtil i neteja i, el més important, un certificat de professionalitat. Valora molt positivament la feina realitzada per la tutora del programa i la seva implicació, i en el programa hi participarà en sessions de *networking* amb caps d'empreses de la comarca: contactes que li seran d'un gran valor formatiu però que no mantindrà més enllà d'aquestes sessions formatives.

En el programa d'aquesta PAO realitzarà pràctiques com a operari a [Empresa1], reconeguda empresa farmacèutica on s'hi quedarà un cop finalitzades les hores de pràctiques, amb un contracte temporal d'un any per suplència d'una dona embarassada i jornada parcial de tardes.

Un cop finalitzat el contracte a [Empresa1], la seva mare, que coneix a la gerent de [Empresa2] (una altra empresa farmacèutica de la comarca), fa d'intermediària i [HA1_PAM] entra a l'empresa, on li requereixen el certificat de professionalitat que va obtenir dos anys enrere. Es manté a l'empresa durant els 3 mesos que dura el contracte temporal.

La resta de l'any 2015 [HA1_PAM] intensifica la seva cerca de feina en les ETT. Aquest any, així, anirà desenvolupant varies feines desqualificades de dies, a varies empreses, com a [Empresa3] (on treballa a diferents departaments, des del magatzem passant pel parc infantil) o a una floristeria encarregat de la preparació de les comandes.

Finalment, aquell mateix any troba gràcies a aquesta ETT l'oferta de la feina a la qual es mantindrà fins el dia d'avui, a una destileria ocupant una plaça d'operari. Per accedir a la plaça presenta el certificat de professionalitat obtingut al Consorci de [Municipi3]. Comença amb un contracte de 3 mesos, després 3 mesos més i finalment acaba obtenint un contracte indefinit. Recentment l'han ascendit a segon encarregat.

Es planteja formar-se en l'àmbit del motor ja que li agradaria dedicar-se professionalment al món de les carreres d'automòbils; tot i així, està molt agraït i no té en ment deixar, al menys en un termini curt de temps, la seva ocupació actual.

HA2_PAM (28 anys):

[HA2_PAM] té 28 anys i és resident a [Municipi], nascut a Badalona i de pares naturals de la mateixa ciutat. Obté l'ESO a un PQPI especialitzat en atenció al client; el seu pare té una FP Superior de mecànica i treballa de mecànic a un taller, mentre que la seva mare té els estudis obligatoris i treballa en neteja de varies empreses. Actualment té treball estable de carretoner des de fa 2 anys, i comparteix pis amb un amic.

Després d'abandonar l'ESO inicialment, comença a acudir al [SLO], institució amb la qual manté relació al llarg de tota la seva trajectòria (excepte els dos últims anys en els quals s'estabilitza laboralment). A l'oficina de [Municipi] obté informació sobre ofertes de feina, com fer un CV, etc. i, el més important, el contacte de [Tutor/a], orientadora que posteriorment l'anirà informant dels cursos oferts.

Després de realitzar un primer curs d'informàtica bàsica el 2005 i passar 4 anys a l'atur, decideix participar en el programa [Nom1] l'any 2009, arrel de la recomanació de dos amics seus residents a [Municipi1]. En aquest programa realitzarà un tastet d'oficis, on veurà en diferents mesos diferents oficis, i acabarà fent pràctiques no remunerades d'una setmana a un bar. Valora molt positivament el curs, l'ajuda a conèixer noves ocupacions que li eren desconegudes.

No obstant, els propers 5 anys continua a l'atur, tot i cercar treball per contactes propers, currículum i internet. Els anys 2014 i 2015 participa a dos programes que marcaran un abans i un després en la seva trajectòria laboral. El primer d'ells és el programa [Nom2], de [Municipi], en el qual obté el carnet de carretoner i emmagatzematge i un títol de manipulació d'aliments, i el segon és el programa "Joves per l'Ocupació" de [Municipi2], on ampliarà la formació de carretoner i emmagatzematge obtinguda anteriorment. Als dos programes realitza pràctiques remunerades en empreses, i és en la segona empresa on fa pràctiques on, després de finalitzar-les, rebrà un contracte temporal de 6 mesos, que serà ampliat fins a romandre a l'empresa un any i mig.

Després de finalitzar el seu contracte amb l'empresa entra a l'atur i decideix esgotar la prestació: estableix contacte amb un amic encarregat de recursos humans d'una empresa per, quan finalitzi la prestació, entrar a treballar de carretoner. És així com el 2017 accedeix a l'empresa en la qual es mantindrà fins ara, amb un contracte indefinit des de l'inici, jornada completa i un sou de 1100€ al mes.

Destaca que no manté relació estreta amb cap de les persones que va conèixer a cadascun dels diferents programes, ni amb els tutors/professors, i en cap dels programes hi havia contemplades sessions de *networking*.

Finalment, [HA2_PAM] afirma que l'any següent es traslladarà a [Municipi3], on està residint la seva parella actual. Comenta que no té cap contacte allà que l'ajudi a inserir-s'hi al mercat laboral, i que allà "començarà de zero", deixant el contracte indefinit que té actualment (creu que l'empresa on està ara no el farà fora, es quedaria allà molt de temps) per buscar una oportunitat a la capital amb la seva parella.

II.2. Àmbit metropolità: municipi mitjà

HE1_MAM (27 anys):

[HE1_MAM] és un jove de 27 anys, nascut a l'Equador. Arriba a Espanya el 2003 i s'incorpora a 5è de primària. Actualment viu sol a [Municipi1], els seus pares a [Municipi]. El seu pare ha acabat el tercer any d'un grau universitari, encara no té el grau. I la seva mare té el que seria l'equivalent a batxillerat d'economia comptable. A finals de 2012 el pare va tornar a Equador, la seva mare i germans es van quedar a Espanya. La seva mare treballa d'auxiliar administrativa en una empresa farmacèutica. Té més família a Espanya. A [Municipi3] hi té uns tiets i s'hi està una temporada amb ells. I treballa d'ajudant de cuina, una feina que troba a través de JobToday.

El primer contacte amb [SLO] va ser a través d'una reunió a l'institut que s'assabenta de la opció de fer el PQPI i acabar l'ESO a [SLO]. És des de [SLO] que l'animen i l'ajuden a fer les proves d'accés al grau mig de comerç exterior que comença però no finalitza.

Té un període d'atur i al febrer de 2013 es casa i va a viure lluny de [Municipi]. Després té un període d'inactivitat on s'encarrega de la casa i els fills i és la dona qui va a treballar. Fa alguna feina temporal als estius, de jardiner, de cambrer, tot temporal i sense contracte. A [Municipi2] s'apunta al programa Garantia Juvenil i comença el curs, per la cambra de comerç, de carretons i elevadors que acaba quan torna a la comarca. També es treu el carnet de monitor d'extraescolar i treballa d'això un temps.

Es divorcia i va a viure a [Municipi1], i és quan torna a contactar amb [SLO] i torna a fer accions d'orientació; fer entrevistes, buscar feina, aprendre a fer i adaptar el currículum, etc. Si necessita alguna cosa s'ha de posar en contacte amb ells i concertar una cita amb l'orientador que t'han assignat, però si no t'ajuda un t'ajuda un altre. També li envien ofertes de treball i informació, et truquen o t'envien un whatsapp. No només l'ajuden amb el que és estrictament la situació laboral (formació, orientació, ofertes de feina) sinó que també amb temes més burocràtics. [SLO] té un servei d'estrangeria i amb això ell va poder renovar el seu NIE.

Pel que fa als contactes, [SLO] fa alguna acció que posa en contacte els usuaris amb empreses. Els altres contactes serien els companys de classe amb els que es fan treballs en grup i alguns encara mantenen el contacte i es passen informació sobre ofertes de feina.

[HE1_MAM] no ha trobat feina a través de [SLO]. Les entrevistes que hagi pogut fer o currículums que hagi enviat no han anat enlloc. Les feines que ha tingut ha sigut a través de l'aplicació JobToday (ajudant de cuina, cambrer), contactes (paleta, ajudant de cuina, jardineria, neteja) i formació (curs de monitor d'extraescolar). Les feines que han tingut han sigut temporals i la majoria sense contracte.

HE2_MAM (22 anys):

[HE2_MAM] és un jove nascut al Pakistan. Arriba el 2009 a Catalunya amb la mare i els germans. A Espanya ja s'hi havia instal·lat el pare prèviament i hi tenia feina. El pare té uns estudis relacionats amb la política inacabats, la mare no té estudis i la germana actualment està fent batxillerat. El germà no estudia. El pare treballa a jornada completa en una fàbrica de cartró i la mare en la neteja a jornada parcial.

Quan arriba a Espanya [HE2_MAM] s'incorpora a l'ESO i abandona a 4t. L'institut l'envia a un centre de [Municipi] a fer el PQPI però no el finalitza. Passa un període d'inactivitat fins que al 2014, a través de la seva mare, s'acosta a [SLO] a demanar informació. A [SLO] fa un PFI de jardineria i a partir d'això i a través de [SLO] va aconseguint treballs temporals relacionats amb el PFI. Les feines temporals les combina amb seguir fent tallers que ofereix [SLO]. És també a través de [SLO] que va a una escola d'adults i es treu el graduat de l'ESO entre el 2015 i 2017, paral·lel a la feina de jardineria.

Els orientadors són font de coneixement, persones properes que t'ajuden amb formació (PFI, tallers) i informació (escola d'adults, ofertes de treball). T'acompanyen amb les decisions que prens com la de treure's l'ESO (preparar documents, etc.). Per a [HE2_MAM] entrar a [SLO] va ser el gran canvi de trajectòria, parla de que li van treure el bloqueig, li van obrir la ment. Les feines que ha trobat han sigut a través de la [SLO]. Valora positivament la feina que fan, relaciona la formació amb trobar feina i també valora que ensenyin com buscar feina.

Per a trobar feina creu que hi ha tres pilars, conèixer gent, contactes, estar format i tenir ganes de treballar. Els contactes però que li han sigut de gran ajuda han sigut les orientadores de [SLO]. Els contactes que ha fet amb les persones del grup-classe del PFI i altres formacions i orientacions li han servit per passar-se informació d'ofertes de feina que sortien del mateix [SLO]. Els contactes que també li han ofert feina, amics del pare, li ofereixen feines puntuals, d'un sol dia, [HE2_MAM] no les accepta per tema de condicions i/o temporalitat.

HE3_MAM (21 anys):

[HE3_MAM] és un jove de 21 anys, nascut a Tànger, Marroc. Arriba a Espanya el 2011 amb 12 anys amb els seus pares. Actualment viu amb la seva mare i la seva germana. La mare té els estudis equivalents a l'ESO i treballa netejant l'oficina d'una òptica. I la germana està estudiant. El pare no viu amb ells i no vol parlar del tema. Hi ha conflictes familiars. Quan arriba a Espanya entra a l'institut i fa l'ESO fins a 4t que no finalitza el curs. El permís de residència de [HE3_MAM] no el permetia treballar fins a la última i recent renovació.

La tutora de l'institut és qui l'adreça a [SLO]. Allà fa una entrevista amb [Tutor/a1] i es posa a fer un PFI de jardineria amb [Tutor/a1], [Tutor/a2] i [Tutor/a3] de tutors. Comença una segona PAO de formació en temes d'electromecànica però als 2 mesos als pares els treuen la tutela i se'n va a un centre de menors. Allà estarà treballant en un taller del Bicing.

Quan surt del centre, als quasi 18 anys, entra a l'escola d'adults (al centre de menors tenia tutors i orientadors que l'havien informat) i es treu la titulació de l'ESO. Enllestint el títol es torna posar en contacte amb [SLO], i allà el tornen a atendre, acompanyar, orientar i formar. Ell vol fer un grau mig però des de [SLO] li recomanen fer un curs previ de 6 mesos i l'ajuden per a que el pugui fer. Mentre s'està formant li continuen enviant

ofertes d'excursions, formacions i orientacions que s'ofereixen des de [SLO] i ofertes de feina que ell, per tema de permisos, no pot aprofitar.

Pel tema de la nacionalitat no pot tenir contractes però sí que ha fet petites feines, de pintor i de mecànic. Ambdues a través de contactes. La de pintor és prèvia a [SLO] i la de mecànic és a través dels contactes establerts en la formació d'electromecànica.

Ell té clar que ara que té el permís que li permet treballar es posarà en contacte amb [Tutor/a1] i sense demanar hora ni res els orientadors estaran disposats a ajudar-lo i a estar per ell com han fet sempre, així ho sent.

DA_MAM (27 anys):

[DA_MAM] és una noia de 27 anys nascuda a [Municipi1] i actualment habitant de [Municipi1], de mare alacantina i pare també de [Municipi1]. Està fent el CP2 en Jardineria, i no té l'ESO finalitzada. El seu padrastre era delineant (té estudis), i la seva mare treballa de netejadora (sense estudis).

No va poder acabar l'ESO, ja que li costaven molt l'anglès i les matemàtiques. Així, en sortir de l'institut va començar a treballar com a mainadera gràcies a contactes que tenia de mares de l'escola. En concret, va haver-hi un infant que va cuidar durant 3 anys.

A partir del 2014, amb 22 anys, va començar a treballar en diferents fàbriques, ja que la seva família necessitava diners. D'aquesta manera, va treballar amb contractes temporals de 6 mesos com a manipuladora de roba a [Empresa1], en una fàbrica de paper, i en una altra fàbrica de roba (fent un total d'un any i mig). Per tal d'aconseguir les feines, simplement va entregar el seu currículum en mà.

En acabar l'últim contracte, però, veu que la feina a les fàbriques no l'omple, a més que la crisi dificulta trobar feina, especialment quan no té formació. Així, el 2015, va per primera vegada a [SLO], que ja coneixia per algun contacte que havia tingut a través de l'institut. Hi va per iniciativa pròpia, ja que vol estudiar algun curs que li doni més oportunitats. En concret, té interès en la jardineria.

En anar-hi, [Tutor/a1], el seu orientador, li fa una entrevista i li diu que en el moment no hi han cursos de jardineria oberts, però que es pot apuntar a una PAO: un curs de 400h de carnisseria, peixateria i fruiteria. El fa, i dintre del propi curs també fa un mes de pràctiques, i una setmana de contracte com a xarcutera i fruitera a [Empresa2]. A més, mentrestant també fa altres orientacions dins de [SLO], on li ensenyen a fer un millor currículum i eines per cercar feina. En acabar el curs, cerca feina de carnissera/peixatera/fruitera, però no li surt res, pel que decideix buscar en altres camps i acaba treballant en tres llocs en un espai de 6 mesos: una fàbrica de caixes i palets, com a dependent a una botiga de roba, i durant un mes al Consum.

Mentrestant, segueix insistint en el seu desig de fer Jardineria, i finalment, el 2017 s'aconsegueix apuntar al CP1 fent un examen d'accés (donat que no té l'ESO). El curs li va bé, i inclou un mes de pràctiques a una floristeria. Té bona relació amb la cap de les pràctiques, que l'acaba contractant durant un any sencer després d'acabar el curs, a jornada parcial. Finalment, per problemes econòmics l'acaben fent fora.

Per correu electrònic, rep una oferta de treball com a jardiner a Àrea Verda de [Municipi2] de part de la seva orientadora (ara [Tutor/a2]). S'hi apunta, i l'agafen amb un contracte d'obra. Tanmateix, al cap d'un mes (que li diuen que era de prova més tard),

la fan fora. Després d'això, es decideix a fer el CP2 de jardineria per optar a més oportunitats de treball en la jardineria. S'hi apunta, també gràcies a [Tutor/a2], i el fa fins l'actualitat. Comenta que, a més de jardineria, també tracten temes més personals dins del propi curs.

En general, destaca que el més important per trobar feina per ella és el CP1/2 en jardineria, ja que li dóna els credencials per poder fer la feina que ella vol. A més, però, també diu que des de [SLO] sempre l'han ajudat molt, i que sempre ha pogut comptar amb ells per qualsevol cosa.

Finalment, caldria apuntar que té una xarxa familiar molt reduïda a Catalunya, i que té força coneguts, però menciona que només es refiaria d'una amiga per buscar feina. Addicionalment, també comenta que viu amb la seva parella i una filla.

HA1_MAM (26 anys):

[HA1_MAM] és un noi de 26 anys de [Municipi] i nascut a [Municipi1], amb mare de Barcelona i pare de Córdoba. Té el grau mig d'auxiliar d'infermeria, i en treballa a la Mútua de [Municipi2]. Per altra banda, el seu pare és magatzemer a [Empresa1] (té FP2 de delineant), i la seva mare treballa a [Empresa2] (té EGB).

No va arribar a finalitzar l'ESO, ja que se li donaven malament els estudis i estava desmotivats. Així, des de l'institut el van posar en contacte directament amb [SLO], on [Tutor/a1], el seu orientador assignat, li va fer una primera entrevista. A través d'ell, es va apuntar a un PQPI de lampisteria i electricitat "per fer alguna cosa", perquè tampoc li quedaven altres opcions. Tanmateix, només ho va veure com un tràmit, ja que no el motivava. El PQPI, per altra banda, incloïa un període de pràctiques en les que va anar al Camp Nou amb la companyia d'un tutor (encara era menor). Aquest tutor, en acabar, li va oferir feina en diverses ocasions, dient de partir-se els beneficis a parts iguals, però com [HA1_MAM] no estava interessat en la matèria, no va aprofitar les oportunitats.

Així, durant els dos següents anys va estar inactiu i va ignorar totes les ofertes de feina que li arribaven de part de [Tutor/a] (perquè no li interessava la lampisteria/electricitat), i de part de la seva família (perquè eren feines molt precàries). Finalment, el seu pare l'"enxufa" com a magatzemer a [Empresa1], on treballa el torn de nit amb contracte indefinit durant dos anys. Tanmateix, s'adona que no l'omple, i que no vol continuar fent això tota la seva vida, així que decideix anar a l'Escola d'adults ([Tutor/a] l'ajuda a apuntar-se) per acabar l'ESO.

En treure-se-la, vol apuntar-se a fer algun tipus de curs relacionat amb l'esport, que és el que li interessa, però no hi ha cursos. Així, decideix apuntar-se al CFGM de Cures, on troba la seva passió. A través del curs fa les pràctiques d'auxiliar a la Mútua de [Municipi2], on coneix una infermera que parla bé d'ell perquè l'agafin un cop acaba el cicle formatiu. Així, el contracten tot just acabar en un contracte a temps parcial (fa torns de nit). Hi treballa fins el dia d'avui (1 any i mig).

Com li agrada tant, decideix que vol estudiar el Grau d'Infermeria, pel que comença a estudiar per fer les proves d'accés de +25. A més, també treballa a [SLO] fent cursos/xerrades motivacionals sobre PQPI pels joves que estan en la mateixa situació que ell estava en acabar l'institut: desmotivats i sense rumb. A través de la seva experiència vol ensenyar-los al que poden arribar.

En general, diu que el més important per trobar feina han estat els cursos que ha fet, especialment aquells que donen l'oportunitat de fer pràctiques, ja que és a través d'aquestes que pots mostrar el teu valor al possibles contractants i fer contactes. A més, també valora molt positivament [SLO] i [Tutor/a], el seu orientador, ja que diu que l'han ajudat molt en tot el procés i que sempre ha pogut comptar amb ells.

HA2_MAM (22 anys):

[HA2_MAM], de 22 anys, va néixer aquí i sempre ha viscut a [Municipi] amb la seva mare, ja que es va quedar sense pare quan tenia setze anys (2014). Aquest fet va causar que entres en un període de depressió, no finalitzes l'ESO i passes a les mans de serveis socials els quals, un any més tard, el van motivar per entrar en els SLO de [Municipi]. A més a més, [Tutor/a] ja coneixia a la família personalment i va fer pressió a més a més de proporcionar eines perquè és trobes a gust en [SLO]. Actualment considera [SLO] com la seva segona casa, i a molts d'ells, inclosos el personal, professorat i companys dels cursos com la seva família. El pare de [HA2_MAM] no tenia estudis finalitzats i la seva mare va cursar fins al vuitè curs. Actualment es troba a l'atur, com la seva mare, però ella cobra la viudetat.

Dins de [SLO] ha realitzat un PQPI d'automoció (2015) que li va permetre realitzar practiques i després treballar cobrint una substitució. Després un curs de muntador de carpes per poder treballar en la fira (2016), en paral·lel va entrar en un esplai com a voluntari on va fer grans amics, els quals considera a la seva segona família. Després va fer un curs d'enginyeria 3D (2016) amb la finalitat de trobar feina, tot i això no va realitzar les pràctiques perquè va començar a treballar com a cambrer. Va treballar com a cambrer durant mig any (cobrant en negre), el bar va tindre una plaga d'insectes i va haver-ho de deixar. Mentrestant s'apunta a un curs de manteniment de l'aigua per intentar buscar feina. Va realitzar practiques durant un mes, hi havia tres places fixes i va quedar quart. Així doncs cansat de treballar en negre i opinant que "la hosteleria es muy esclava" durant el 2018 i 2019 busca informació d'ofertes de treball amb l'ajuda del [Tutor/a] a més a més d'aplicatius, boca orella, amics...

A mitjans de 2019 entra en un curs de Jardineria per buscar feina i realitza practiques. En una de les sortides realitzen un programa de *networking* amb diverses empreses. Ell vol tirar cap a "mozo de almacén" i realitza un parell d'entrevistes però li falta el carnet. Arran que un amic li comenta que busquen feina es treu el carnet de carreter. Com que encara no l'han agafat perquè no li ha arribat el carnet comenta que possiblement per festes treballi de cambrer en una sala d'esdeveniments.

Així doncs, el Jesús ha participat en diversos cursos de formació, en orientació i també va participar en un projecte de la revista de [Municipi]. Considera la majoria dels contactes fets per PAO (formació) els seus amics i/o part de la seva família, inclús a alguns professors. A més a més veu els contactes, els SLO i les ganes de treballar com a les coses més importants a l'hora de buscar feina, tot i que també menciona el respecte i l'educació (bona educació, no nivell d'estudis). Finalment, valora molt positivament les PAO i comenta que no en te cap queixa, també valora molt positivament els contactes com a mitja per buscar feina però majoritàriament utilitza els amics i el boca orella.

II.3. Àmbit metropolità: municipi gran

DE_GAM (19 anys):

[DE_GAM] és una noia de 19 anys, nascuda a Marroc, de pare paleta i mare mestressa de casa. El seu pare ve a Catalunya el 2000, i la resta de la família el 2007. Tornen a marxar el 2011 fins el 2013. A partir de llavors, viu a [Municipi] amb els seus pares. En arribar a Catalunya per primera vegada, s'escolaritza, i fa de 2n a 6è de primària. Després d'això marxen al Marroc dos anys, i al tornar s'incorpora directament a 3r de l'ESO. És l'últim any que va a l'institut, però, ja que el 2014 comença un curs (PFI) de jardineria amb una amiga de l'institut (aquesta última la convenç de fer-lo). Tanmateix, no li agrada, i en acabar el curs, decideix deixar la jardineria.

Tot seguit, la seva mare la pressiona per estudiar o treballar, així que es dirigeix a [SLO]. Allà, se li assigna a [Tutor/a] com a tutora, i fan una breu entrevista on [DE_GAM] demana estudiar informàtica. A partir d'aquí, [Tutor/a] li troba un curs d'informàtica a [Municipi], i també li gestiona un altre curs a [SLO]. Així, el curs 2015-16 se'l passa estudiant a aquests dos llocs, on explica que té relació cordial amb la resta d'alumnes, però realment només fa una amiga (tots són d'entre 20-30 anys, més grans que ella). A més, tampoc no es fomenta el *networking* més enllà del fet de compartir classes.

Tot i així, la informàtica tampoc li acaba d'agradar, i en acabar, es queda inactiva durant més de dos anys, en els que ajuda a la seva mare a casa. En aquest temps, continua tenint relació amb [Tutor/a], que li va fent entrevistes (no en sabem el contingut). A més, també s'organitzen sortides per veure les instal·lacions de la ciutat amb gent del [SLO].

Finalment, la mare (i [Tutor/a]) la tornen a pressionar per estudiar, i decideix apuntar-se a l'autoescola i a l'escola d'adults per finalitzar l'ESO. [Tutor/a] l'ajuda a tramitar-ho, i és el que fa en l'actualitat.

No ha tingut cap experiència professional, però tot i així valora positivament l'orientació rebuda al departament d'ocupabilitat, i especialment la seva mentora.

HE_GAM (26 anys):

[HE_GAM] té 26 anys, va néixer a l'Equador i va venir a Catalunya amb la seva mare quan ell tenia 18 anys i es van instal·lar a [Municipi] en 2011. Des de fa dos anys resideix amb la seva parella amb un pis a [Municipi] i no tenen fills.

L'any 2012 com que volia seguir estudiant va decidir treure's un curs de català. L'any següent va finalitzar el batxillerat. A causa de la pressió que li feia la seva mare, va descobrir [SLO] l'any 2014, però no va ser fins a l'any següent que no va realitzar cap curs dels SLO. El 2016 mitjançant aplicacions del telèfon mòbil va trobar feina com a recepcionista en un gimnàs on hi va treballar mig any. Al novembre del mateix any, va començar a treballar com a cambrer en un restaurant, però no li agradava la feina. Durant el període del 2017 fins a l'actualitat compaginava les feines amb projectes artístics esporàdics que eren remunerats (model nu, murals, escultures, il·luminació...). El 2018 mitjançant el boca orella un amic li va trobar una feina de cambrer, seguia sense agradar-li. Així doncs hi treballa mig any i la deixa i s'introdueix en un curs de formació a [SLO] d'agent digital esportiu, recomanat per [SLO], ja que coneixia que pròximament l'Ajuntament de [Municipi] obriria un projecte amb les escoles per becar les activitats extraescolars. El setembre del 2019 entra a treballar al projecte de l'Ajuntament de [Municipi] com a monitor d'esports i lleure on realitza un horari de 15:30 a 19:00 de dilluns a divendres i els dissabtes al matí com a àrbitre. Els ingressos mensuals són de 700 - 750 €. Així doncs [HE_GAM] ha rebut orientació, formació i ocupació.

Els seus pares van néixer a l'Equador, la seva mare no té estudis i treballa com a modista a [Municipi], la localització del pare és desconeguda.

L'ús de contactes per buscar feina són principalment amics, i solen ser feines de caràcter artístic i curta durada. Si no opta pel [SLO], Garantia Juvenil, boca orella o aplicacions del telèfon mòbil. Opina que la informació que proporciona [SLO] i l'orientació rebuda han sigut de molta ajuda i la valora molt positivament.

Per a ell, el més important a l'hora de buscar feina és les ganes i moure's. Opina que els contactes són molt importants i necessaris per trobar feina, tot i això no ho comenta quan parla del que considera el més important per trobar feina. Finalment comenta que valora els programes i els serveis proporcionats per [SLO] de forma positiva i molt útil, comenta que poden millorar (com tot) però és incapaç d'especificar amb què.

DA_GAM (25 anys):

[DA_GAM] va néixer a [Municipi1] al 1995 i viu a [Municipi]. Té 25 anys. Viu amb els seus pares, la seva germana i el seu fill de 18 mesos a [Municipi]. Els seus estudis finalitzats són: ESO, un grau mitjà en gestió administrativa, la prova d'accés a grau superior i el grau superior d'animació sociocultural i turística. Per ampliar els seus coneixements i estudis ha realitzat dos cursos: de monitora de temps de lleure i d'agent digital. Els pares tenen un nivell d'estudis bàsic, no tenen més estudis a part de l'educació primària, quan van acabar aquests estudis van accedir directament al món laboral. Ambdós pares van néixer al 1966.

Treballa com a auxiliar administrativa i està a punt de començar a treballar com a dinamitzadora esportiva, al que ha accedit mitjançant PAO. Moment de trànsit entre llocs de treball. La mare està a l'atur, fa temps que no treballa, s'encarrega de cuidar el fill. El pare, d'altra banda, es responsable dels ingressos principals treballant com a transportista de begudes alcohòliques.

Apuntada a l'atur, li van oferir facilitats per participar en un curs gratuït de monitora de lleure organitzat per l'empresa i l'INEM en col·laboració. També va fer un curs d'agent digital esportiu a [SLO] a l'estiu 2019. Forma part del projecte [Nom]. S'apunta perquè vol més formació i millorar les seves capacitats i coneixements. La proximitat del lloc de la realització del curs al seu lloc de residència és un motiu de pes en la seva elecció.

L'últim programa al que ha participat és el projecte [Nom], un projecte on els joves sense recursos econòmics o aturats i que necessiten poden ampliar coneixements i obrir portes a nous estudis. Els hi dona facilitats per accedir a nous recursos. Participa durant 2019 en un curs de febrer a maig. Va trobar la formació gràcies al punt d'informació juvenil de [Municipi]. Es trobava en una situació laboral en la que no se sentia realitzada i com el curs era gratuït va decidir fer-ho.

Valora positivament el [SLO], perquè a part de formar-se han tingut una tutora/orientadora que els ha proporcionat una guia constant, un acompanyament que no ha finalitzat en acabar el curs, sinó que continua fins i tot després. Els recolza proporcionant informació i eines per a trobar a feina, i gràcies a ella s'ha pogut apuntar al pla d'ocupació.

Abans de la participació en PAO, utilitzava contactes familiars, coneguts, veïns, per distribuir currículums, tot i que sense gaire èxit. Ha fet servir dues plataformes

principalment per a buscar feina: FeinaActiva i InfoJobs. També ha utilitzat ETTs. El boca orella es el mètode que troba més efectiu per a trobar feina.

Els SLO sí l'han ajudat a millorar la seva xarxa de contactes laborals a centres i empreses. Les formacions anteriors l'han ajudat a crear contactes que manté avui dia. El més important a l'hora de buscar i trobar feina és la imatge considera que la imatge i la bona presència tenen més pes que la formació, en molts casos (en una empresa va entregar un currículum sense fotografia i no la van trucar, considera que per no complir el perfil físic, i no per no tenir les capacitats necessàries). Valora positivament les PAO i especialment la relació amb la seva tutor/a, amb qui manté un contacte periòdic, tutories un o dos cops al mes, i que mostra una preocupació constant tot i haver acabat el curs. Si no hagués participat no veuria un canvi positiu en la seva vida, les PAO li han donat més possibilitats i se sent més motivada.

II.4. Àmbit no metropolità: municipi petit

DA1_PAnM (24 anys):

[DA1_PAnM] és una jove de 24 anys, nascuda a [Municipi1], de pares naturals de Barcelona i resident tota la seva vida a [Municipi]. La seva mare ha tingut molts oficis al llarg de la seva vida (netejadora, cambrera, peó de magatzem...) i actualment està de baixa per depressió. Actualment resideix amb la seva parella i està contractada a l'empresa [Empresa1] des de març, tot i que porta un mes de baixa degut a dolors a l'esquena.

Després d'abandonar l'ESO, comença a treballar informalment realitzant neteja a contactes de la seva mare. Tot i així, manté contacte amb el [SLO], contacte que obté a través de la seva mare que ja tenia contacte amb la institució per diferents ajudes socials. És aquí on coneix a [Tutor/a], orientadora de la qual [DA1_PAnM] fa una valoració extremadament positiva: sempre que l'ha necessitat ha obtingut la seva ajuda, ha fet tot el que ha pogut, i li dona una atenció personalitzada a les seves circumstàncies i interessos. [Tutor/a] anirà informant a [DA1_PAnM] dels cursos oferts al consorci, i entre el 2011 i el 2016 participarà a un total de 4PAO: un curs de català (2011), un curs de monitora infantil (2012), curs d'informàtica bàsica (2012), i, el més important, un curs de cuina i manipulació d'aliments l'any 2014. En aquest últim curs obté el títol de manipulació d'aliments, i coneix al propietari de [Empresa2], un restaurant molt conegut i destacat a la comarca.

Després de finalitzar aquest curs i estar un parell d'anys desocupada, aconsegueix fer una entrevista per treballar de peó a [Empresa1], coneguda empresa alimentària de la comarca. Mentre està realitzant l'entrevista apareix el propietari de [Empresa2], treballant a l'empresa en aquell moment, i dona bones referències d'ella a la persona que està fent l'entrevista. [DA1_PAnM] es refereix a ell com "el seu àngel de la guarda".

En finalitzar la campanya nadalenca, torna a l'atur durant dos anys, i el 2018 aconsegueix un contracte de 3 mesos de dependent a [Empresa3], una tenda d'accessoris mòbils. Reconeix que no li agrada treballar cara al públic. Després, l'any 2019 aconsegueix via ETT una substitució a un restaurant de [Municipi] de neteja, i enganxarà amb el seu treball actual, en el qual porta 4 mesos. Actualment treballa de nou a [Empresa1], però actualment s'encarrega de la neteja nocturna (amb un contracte temporal d'un any). Aconsegueix la plaça gràcies a la seva parella, treballador de l'empresa amb certa influència (manté bona relació amb la cap i té poder de decisió),

que s'assabenta de la plaça vacant i fa d'intermediari per a què sigui ocupada per ella. Actualment, però, porta un mes de baixa degut a l'esforç de l'esquena. Explicita les pèssimes condicions de treball que té a l'empresa: eines no adequades, molta exigència per part de les encarregades, amenaces constants... No obstant, fins que trobi un altre treball, s'hi veu obligada a quedar-s'hi.

Destaca que l'únic recurs relacional que ha obtingut de la participació als programes del [SLO] és el cuiner, ja que la seva relació amb els companys era bastant dolenta (ella s'interessava per les classes mentre que la majoria xerraven i tenien mal comportament).

Finalment, apunta que la única cosa que canviaria de l'actuació del [SLO] és que hi hagués més gent com [Tutor/a], ja que explica que en algun cas no hi ha estat i l'ajuda no ha estat ni molt menys la mateixa. Així, comenta que sempre intenta veure-la a ella, i en el cas de que no hi estigui, espera a que torni. Diu que "el [SLO] seria un altre si totes fossin com [Tutor/a]".

DA2_PAnM (28 anys):

[DA2_PAnM] és una de 28 jove nascuda a Barcelona, i resident a [Municipi] des de fa 10 anys. Resideix amb el seu pare, encofrador procedent de Madrid, mentre que la seva mare és mestressa de casa procedent de Barcelona. Està actualment a l'atur, després de participar a diferents cursos de formació del [SLO] i tenir diferents treballs temporals de cambrera i monitora.

El seu primer contacte amb el món laboral és als 17 anys, quan treballa sense contracte durant un mes al bar d'un familiar. Després, en traslladar-se a [Municipi], passa un parell d'anys desocupada i, gràcies a un pamflet coneix el [SLO], i decideix apuntar-se a un curs de monitora de lleure especialitzada en menjador escolar. A partir d'aquí, i durant tota la seva trajectòria, anirà compaginant els cursos de formació del Consorci amb la cerca de feina i l'assistència amb l'orientadora [Tutor/a] del [SLO], on rebrà orientació i informació sobre com cercar feina, com actualitzar el seu currículum, etc. Així, entre el 2014 i el 2017 participarà en 4 accions formatives més del Consorci: un curs de català l'any 2014, un curs de manipulació d'aliments el mateix any (on obtindrà una beca de 150€ durant 4 mesos), un curs de directora de lleure l'any 2015 (on no podrà fer pràctiques a causa de la seva falta d'experiència en el sector), i un curs d'auxiliar administrativa l'any 2017. La seva primera ocupació des dels 17 anys arribarà als seus 26 anys (el mateix any 2017), com a monitora durant dues setmanes a un casal d'estiu a [Municipi], a la Fundació [Nom]. Aconsegueix aquest treball gràcies a dues companyes treballadores a la Fundació [Nom] que coneix al curs de directora de lleure: aquestes parlen bé de ella a la Fundació i la contracten per al casal d'estiu. El mateix any, al casal de Nadal, tornarà a treballar durant dues setmanes més per a la mateixa Fundació, en un altre casal, aquest cop a [Municipi1]. En finalitzar, va rebre la comunicació de que si tornen a necessitar gent la tornarien a trucar, cosa que finalment no succeeix.

Al llarg dels anys 2018 i 2019 torna a trobar-se en situació d'atur i decideix realitzar un curs complementari al d'auxiliar administrativa que havia cursat anteriorment (en aquest cas, de competències transversals) i assisteix a una sessió del [SLO] sobre el context laboral a la comarca, on coneix la situació dels pobles del voltant, les diferents indústries que l'envolten i oportunitats laborals.

Finalment, l'any 2019 trobarà de nou un treball a un casal d'estiu, durant dues setmanes més, en aquest cas gràcies al [SLO] (la institució demanarà al [SLO] algú que acompleixi el perfil i acaben contactant amb ella) i gràcies al seu pare aconseguir fer unes proves a un bar per entrar de cambrera però no les superarà i als tres dies tornarà a l'atur.

L'any 2019 començarà un curs d'anglès i un curs d'ofimàtica avançada amb excel, accions formatives mitjançant les quals intentarà donar una empenta a la seva trajectòria irregular. En concret, considera que el fet de no tenir carnet de cotxe la limita molt a l'hora de cercar feina, ja que no té l'oportunitat de desplaçar-se amb facilitat i, per tant, accedir a més oportunitats laborals.

DA3_PAnM (27 anys):

[DA3_PAnM] és una jove resident a [Municipi] de 27 anys. Natural de Barcelona, arran de la separació dels seus pares als 18 anys es trasllada a [Municipi] amb la seva mare. El seu pare és treballador de [Empresa1] (tot i que no manté gaire contacte i per tant no sap si ho continua essent), mentre que la seva mare va alternant diverses ocupacions com cambrera o cuidadora de gent gran. Actualment es troba participant en un curs d'auxiliar administrativa gestionat pel SOC.

Després de finalitzar l'ESO decideix cursar un CFGM de veterinària, però no aconseguir trobar feina en aquest sector ja que sempre li demanen experiència. Coneix el consorci arrel de la seva mare, que ja mantenia contacte per altres prestacions socials, i comença a assistir en una relació que mantindrà fins al dia d'avui. Allà coneixerà a la Bet, orientadora que l'assistirà durant tota la seva trajectòria a cercar feina i actualitzar el seu currículum, i que l'informarà dels diferents cursos en els quals anirà participant. A més, assisteix a una sessió de *networking* amb altres joves sobre com emprendre un negoci propi, tot i que finalment no obté cap contacte d'aquella reunió i amb el temps acaba deixant estar el tema.

La seva trajectòria laboral va començar als 19-20 anys, quan va començar amb feines de dies (cap d'elles supera la setmana) com cambrera, caixera-reposadora o a una residència. La majoria d'aquestes feines informals les trobarà arrel d'ETT, excepte el de la residència, que ho troba per una amiga que hi treballava allà. Més endavant va trobar altres feines, però, sempre va alternant amb feines d'aquest estil.

La campanya de Nadal de 2012 aconseguir el seu primer contracte a [Empresa2], reconeguda empresa alimentària de la comarca, gràcies a una ETT. Tres anys després torna a treballar per la mateixa empresa en la campanya de Nadal.

Mentrestant, continua cercant un treball més estable i participant en accions formatives. Més concretament, el 2014 realitza un tastet d'oficis administratiu d'uns dies, on aprèn coneixements bàsics de cara a l'ofici d'administrativa (ocupació en la qual després continuarà formant-se), i el 2015 realitza un curs d'un any d'hostaleria, on obtindrà un títol i aprendrà a manipular aliments, receptes de cuina, còctels, atenció al client....

Després de tres anys desocupada i cercant feina pels [SLO], per ETTs, lliurant currículums a empreses del municipi i per internet, el 2018 aconseguir per una ETT (i gràcies al títol d'hostaleria i a l'experiència obtinguda a Neules Sosa) un contracte temporal d'un any a [Empresa3], una altra empresa alimentària de la comarca. No obstant, per motius personals, abandona als 4 mesos.

Actualment es troba participant en un curs d'auxiliar administratiu d'un any, a recomanació d'una antiga companya de treball de [Empresa3]. Aspira, mitjançant aquest curs i l'experiència que ha anat obtenint, a obtenir així un treball estable. Destaca que el més important a l'hora de trobar feina és l'experiència (el que més li ha costat obtenir), estar en un entorn confortable amb els companys i que estigui a una distància assequible (diu que a vegades és complicat a una comarca com aquesta).

II.5. Àmbit no metropolità: municipi mitjà

HE1_MAnM (22 anys):

[HE1_MAnM] és resident a [Municipi] i nascut a [Municipi1]. D'ascendència marroquina, els seus pares no tenen estudis reglats cursats; el seu pare és paleta mentre que la seva mare és mestressa de casa. Actualment té 22 anys, resideix amb els seus pares, no té fills i està treballant a una oficina tècnica, treball que havia buscat durant els anteriors 4 anys.

Després de cursar l'ESO decideix cursar un curs de manipulació d'aliments amb 16 anys. En aquell moment, volia començar a treballar, i veu aquest curs com una opció fàcil i ràpida d'integrar-se en el mercat laboral. Accedeix a aquest curs per recomanació de [Tutor/a1], orientadora del [SLO] de [Municipi].

Un any després, després de cursar un CFGM de Mecanització, troba la seva primera ocupació, de peó a una empresa de maquinària tèxtil, on es mantindrà un any i mig (1 any amb contracte de pràctiques i mig any més amb contracte temporal).

Compagina aquest treball amb un segon curs al [SLO], un curs de fibra òptica. Decideix entrar en aquest curs perquè volia començar a treballar a [Empresa], i [Tutor/a1], l'orientadora del [SLO], l'informa de que amb aquest curs tindrà més possibilitats d'entrar a l'empresa.

Dit i fet, després de dos anys de participació a cursos compaginat amb el treball de peó a l'empresa tèxtil, aconsegueix aconseguir un treball a [Empresa]. Accedeix gràcies a [Tutor/a2], del [SLO] de [Municipi], la qual fa d'intermediària amb l'empresa i els informa de l'adequació del seu perfil a la plaça vacant i de la seva voluntat d'entrar a treballar a l'empresa. Així, estarà durant els propers 8 mesos (amb 18 anys) treballant a l'empresa, on guanyarà una experiència que li serà molt valuosa per decidir el seu futur.

Després de l'experiència obtinguda, decideix que vol treballar a una oficina tècnica d'enginyeria (disseny de components mecànics), i comença a obtenir formació específica en l'àmbit per aconseguir-ho, cursant primerament un CFGS de Programació i fabricació mecànica (disseny de mecanismes) i després un CFGS de Mecatrònica Industrial.

Compagina el segon CFGS amb un treball a una empresa d'automoció. Accedeix a aquesta plaça per una aplicació mòbil. Tot i trobar aquesta plaça, insisteix amb els seus responsables de la seva voluntat d'ascendir a treballar a l'oficina tècnica, però com li neguen aquest canvi de posició, continua buscant una altra ocupació.

Després d'una llarga cerca (rep moltes negatives perquè les empreses preferien enginyers titulats a persones del seu perfil, amb cicles formatius) entregant currículums especificant que només volia entrar en vacants d'oficina tècnica, i per aplicacions mòbils, acaba deixant el treball a l'empresa d'automoció (on tenia contracte indefinit) per una

plaça a l'oficina tècnica d'una altra empresa. En aquest treball, tot i tenir inicialment un contracte temporal i tenir un salari lleugerament inferior, finalment aconsegueix obtenir una plaça a una oficina tècnica, i sent que aquest sacrifici de contracte temporal i salari lleugerament inferior li ha valgut la pena.

Finalment, apunta que els contactes són útils en la cerca de feina, però el més important és la iniciativa pròpia (no utilitza contactes propers en la cerca de feina). En aquest sentit, en cap dels cursos realitzats destaca que hagi obtingut cap recurs relacional d'utilitat. A més, el seu contacte amb els SLO és bastant reduït, limitant-se només als seus primers dos anys després de l'ESO i a la realització dels dos cursos.

DE1_MAnM (25 anys):

[DE1_MAnM] és una jove marroquina de 25 anys que arriba a Catalunya quan en té 14. Des de la seva arribada resideix a [Municipi], on viu actualment amb el seu marit i una filla. La seva mare té els estudis obligatoris del Marroc i és mestressa de casa, mentre que el seu pare no té estudis i és electricista. Té un CFGM d'administrativa i un CFGM d'auxiliar d'infermeria, i actualment està treballant a una escola bressol, de bibliotecària i de monitora a patis oberts.

Quan arriba a Catalunya amb 14 anys passa els següents 3 anys a un servei d'acollida, on aprendrà l'idioma català i castellà i obtindrà el títol de l'ESO. A continuació cursa els dos CFGM: d'administrativa (que admet que el cursa "per fer alguna cosa", ja que no li agradava gaire) i el d'auxiliar d'infermeria a l'institut [Nom1], on no finalitzarà les pràctiques.

Els següents quatre anys mantindrà fort contacte amb el [SLO] de [Municipi], on l'ajudaran a fer un currículum, a cercar feina per internet... Manté una molt bona relació amb [Tutor/a], l'orientadora, agraeix enormement l'ajuda prestada en tots els sentits: "Sentia com si parlés amb una germana. Fa tot el possible per ajudar-me."

Tot i així, la cerca no té èxit i continua desocupada durant aquests quatre anys. No obstant, durant a l'inici de cada curs escolar, dedica el primer mes a fer de voluntària a una escola infantil, on ajudarà als nens de famílies immigrants a aprendre l'idioma i a facilitar la integració en les aules. Fa aquest voluntariat a petició de l'ajuntament, que mantenia contacte amb ella des de l'acollida.

El 2018 rep de [Tutor/a] informació sobre dos cursos organitzats pel [SLO], i decideix participar-hi. El primer serà un curs de monitora, el qual serà realment important ja que l'ajudarà a integrar-se al mercat laboral. Dins del marc d'aquest curs, a l'escola [Nom2], realitzarà substitucions a menjadors com a pràctiques. També realitzarà un curs a l'escola d'adults sobre drets de les dones.

Al juny de 2019 aconsegueix el seu primer contracte laboral. Ve des del pla d'ocupació de l'ajuntament; es tracta d'un contracte temporal de 6 mesos (juny-desembre) en el qual desenvoluparà tasques dins de les biblioteques i patis d'escoles del municipi. [Tutor/a] l'informa sobre l'oferta i l'anima a apuntar-se, i finalment resulta escollida gràcies al curs de monitora que acabava de cursar. A dia d'avui continua treballant i considera que aquesta experiència li facilitarà el trobar feines posteriors.

Finalment destaca que la participació en els diferents programes dels SLO li van ser útils per a relacionar-se, no tant perquè mantingui contacte amb cap persona en concret sinó perquè després de l'acollida li va anar molt bé conèixer gent en la seva mateixa situació,

i les dinàmiques grupals dins els programes van facilitar que guanyés confiança a l'hora de relacionar-se amb d'altres persones.

HE2_MAnM (24 anys):

[HE2_MAnM] és un jove de 24 anys nascut al Marroc, de pare operari fàbrica tèxtil i de mare encarregada de neteja domèstica a varies llars, que arriba a Catalunya amb tres anys. Viu sol en un pis a [Municipi], i porta treballant a la mateixa empresa des de fa quatre anys.

Després de finalitzar l'ESO, va estudiar un CFGM de microinformàtica en xarxa. En finalitzar-lo, va començar a cercar feina per la comarca, però no va tenir sort en el següent any. És així com començà el seu contacte amb el [SLO] de [Municipi]: una orientadora de la institució el va anar guiant durant aquests anys, ja sigui donant-li indicacions sobre com millorar el seu currículum o recomanacions sobre com cercar feina efectivament per la comarca. També va participar en una sessió de *networking* a [Municipi1] emmarcada en el programa de Garantia Juvenil, on va entrar en contacte amb altres joves de les rodalies en la mateixa situació de cerca de feines, algun d'aquests contactes el mantindrà fins el dia d'avui.

En els anys 2012-2013 participa en un total de quatre programes dels SLO amb la intenció de formar-se i inserir-se al mercat laboral. El primer d'ells (2012) és un curs de manipulació d'aliments d'un mes de duració, que cursa amb la intenció d'entrar a treballar ràpidament (tot i que no ho acabarà aconseguint). Després, participa en un curs de ofimàtica bàsica (2013) per refrescar el contingut que havia après en la seva formació anterior, i en un curs d'un mes de plataformes digitals (2013), curs que li és de gran utilitat per entendre els canvis en les vies de cerca de feina i com fer-ho a través de portals laborals d'internet. Finalment, realitza un curs de manteniment d'instal·lacions (2013), conformat per 6 mesos de formació + 6 mesos de contracte temporal a l'Ajuntament de [Municipi].

Tot i això, no aconsegueix trobar una ocupació estable. El següent any, la orientadora del [SLO] de [Municipi] veu una oferta de depenent a una botiga d'electrodomèstics, i el truca perquè troba el seu perfil adequat. Gràcies a aquesta intermediació, estarà els propers 5 mesos amb el seu primer contracte temporal (4 mesos + 1 de renovació), tot i que a jornada parcial i amb un salari inferior als 400€ al mes.

Després de finalitzar aquest contracte, continua cercant feina per internet, presencialment i al [SLO]. Finalment, a orientadora del [SLO] de [Municipi] el torna a trucar en veure una altra oferta, en aquest cas, d'operari en una empresa de maquinària de pesatge industrial; i, de nou, torna a fer intermediació amb l'empresa enviant el currículum d'ell. En aquest treball té més sort: està a jornada completa i, després d'un contracte temporal de 6 mesos, el fan indefinit.

A dia d'avui no té plantejat canviar de treball ja que hi està bé en aquesta plaça. Considera que el més important a l'hora de cercar i trobar feina és l'experiència i l'actitud. Així, els seus primers treballs són els que més els hi va costar trobar, però considera que amb l'experiència que ha adquirit en aquesta última ocupació, li serà més fàcil trobar feina en el cas que ho necessiti.

DE2_MAnM (21 anys):

[DE2_MAnM] és una jove nascuda al Marroc. Arriba a Catalunya amb 8 anys amb el pare i una germana, la mare és la primera a emigrar. [DE2_MAnM] té un grau superior d'administració i finances. La seva germana actualment està fent batxillerat. La seva mare té els estudis marroquins equivalents a l'ESO i el pare no té estudis.

El pare treballa en la construcció i la mare és sastre. Des de fa un any ella té un contracte indefinit de jornada variable en una botiga de joguines on n'és l'única dependent. Va aconseguir la feina a través del [SLO] que li va enviar la oferta. Inicialment la oferta era un contracte temporal per a la temporada de Nadal, un temps més tard la van tornar a contractar.

El seu pas pel [SLO] ha sigut amb la motivació de donar-se a conèixer i trencar possibles barreres que pugui generar ser estrangera i dur mocador. Ha combinat els estudis amb formacions i orientacions de diferent durada.

Les dues grans formacions que ha fet han sigut al 2013 un curs de 30h de comerç i l'altra un curs de monitora de 6 mesos la part teòrica i 6 mesos de pràctiques remunerades, que va ser el seu primer contracte laboral.

Les altres formacions i orientacions que ha fet han sigut puntuals d'un dia o dos. Xerrades, tallers, on donaven eines al voltant de buscar feina i també on podien sentir experiències d'altres persones o contacte amb empresaris.

La seva trajectòria laboral és gràcies a les trucades que rebia per part del [SLO] i tota la formació que ha anat fent paral·lelament al grau ha sigut també per les trucades dels orientadors que la informaven de les ofertes de tallers, formacions i xerrades.

Valora positivament la feina del [SLO]. Els orientadors com més cops ha passat per allà, més serveis ha aprofitat, més l'han coneguda i això ella ho connecta amb una millor orientació que l'ha portat a tenir la feina que manté ara.

HA_MAnM (23 anys):

[HA_MAnM] és un noi de 23 anys nascut a [Municipi] l'any 1996, de pare cordovès i mare de Càceres. Té un CFGS en Integració Social, mentre que la seva mare té els estudis bàsics i és conserge al pavelló municipal, i el pare també té estudis bàsics i treballa a una fàbrica química de [Municipi1].

En acabar l'ESO, va començar batxillerat, però a principis del segon curs d'aquest, va decidir abandonar els estudis i començar a buscar feina. La mare, que coneixia el [SLO] del municipi, li insisteix a que hi vagi per tal que l'orientin, i així ho fa. Allà demana a [Tutor/a], la seva orientadora assignada, de fer un curs que li permeti aprendre una professió i treballar a la vegada, sigui del que sigui. [Tutor/a] a li troba una PAO dual d'electricista, en la qual treballa 4-6h al dia, i n'estudia 2-4h. Tanmateix, la feina no és el que s'esperava, ja que fa moltes hores extres no remunerades, i no li acaba d'agradar. Així doncs, al cap de 6 mesos, decideix deixar-ho i tornar a parlar amb [Tutor/a].

En la segona orientació, [Tutor/a] li recomana, pel seu perfil i caràcter, una PAO que inclou un curs de monitor de lleure, que en cas de fer-se satisfactòriament, dona opció a un contracte de 6 mesos com a monitor contractat per l'ajuntament de Manlleu. Fa el curs a l'escola d'educadors [Nom], on es duu bé amb els companys i especialment amb un dels professors (tot i que no hi ha cap enfocament cap al *networking*), i després li fan el contracte de 6 mesos.

Li agrada molt l'experiència, i en acabar, decideix tornar al [SLO] per demanar com pot continuar formant-se per treballar en aquest camp. Per recomanació de la Núria, fa un curs pont i seguidament marxa a Girona per fer el CFGS en Integració Social. Allà, malgrat la falta d'accions orientades específicament al *networking*, hi coneix a molts companys i professors que li faran de bones fonts d'informació en quant a ofertes de treball, especialment un dels professors.

Per altra banda, durant els estius cerca feina. L'anterior al CFGS aconsegueix una posició a una fàbrica d'alumini gràcies a què una amiga de la seva tieta hi treballa com a comptable. Més tard, l'estiu que cau entre els dos cursos del CF, aconsegueix feina a la fàbrica de [Empresa], ja que li passen informació sobre l'oferta de treball amics seus que hi treballen. A més, també comenta que, mentre dura el curs, fa d'entrenador de futbol a algun club de [Municipi2], fet que li permet fer contacte amb diverses mares que més endavant seran "ponts" importants.

A l'acabar Integració, un dels seus companys del cicle formatiu li diu que, en l'hospital de salut mental on treballa, busquen integradors socials. Sent així, envia el currículum, fa les entrevistes, i l'agafen. Hi treballa durant 6 mesos. En acabar el contracte, queda a l'atur, i mentre cobra la prestació fa feinetes: continua fent d'entrenador de futbol, fa classes particulars a alguns dels nois del futbol, i treballa dies esporàdics amb l'escola [Nom] (on havia fet el curs de monitor). En aquest període destaca la importància dels contactes.

Al cap de més d'un any en aquesta situació, una mare del futbol li fa arribar una oferta de treball com a integrador que ha vist al Facebook. Envia el currículum, i efectivament l'agafen a una Fundació que treballa a un hospital de salut mental. Després de 6 mesos acaba el contracte i decideix tornar a [Municipi]. Al tornar, va al [SLO] altra vegada, i allà li ofereixen dues entrevistes de feina. Les fa, i finalment s'acaba quedant amb una PAO d'integrador social a [Municipi], on treballa amb infants. La PAO dura 6 mesos, fins l'abril de 2020 (actualitat).

Entre les eines més importants per trobar feina, l'entrevistat destaca el [SLO] i el CFGS. A més, també reconeix la importància dels contactes que ha fet durant les diferents experiències laborals i formatives.

II.6. Àmbit no metropolità: municipi gran

DE_GAnM (22 anys):

[DE_GAnM] és una jove nascuda a Rússia de 22 anys que arriba a Catalunya amb 10 anys. No manté relació amb els seus pares; i actualment resideix amb un company de pis a [Municipi], tot i que comenta que ha anat canviant molt de residència. Té l'ESO i un curs de monitora.

No té permís de treball, i això, òbviament, condiciona tota la seva trajectòria. El contacte que té amb els SLO i les diferents accions formatives no van encaminats a l'obtenció d'un contracte de treball, ja que no el pot tenir, si no a l'obtenció de coneixements i/o contactes que l'ajudin a obtenir ingressos al marge de l'economia formal.

Després de finalitzar l'ESO i el curs de monitora, amb 19 anys troba la seva primera ocupació (sense contracte) a una pizzeria, gràcies a un amic client del restaurant que veu que hi ha una vacant i la informa. Es mantindrà en aquesta pizzeria dos anys, contant també uns mesos de pràctiques que farà dins del marc d'un curs de cuina, i

decideix fer-les al lloc on estava treballant informalment. Es veu forçada a deixar aquest treball quan el local és visitat per una inspecció de treball, rep una multa per tenir a la Daria a la seva plantilla.

Participa en un total de 3 programes formatius dels serveis d'ocupació de [Municipi]: un curs de cuina al 2017 (en el qual fa les pràctiques a la pizzeria on estava treballant), un curs de cambrer de 4 coberts al 2018 i un curs d'hostaleria al 2019. Cada curs amb una duració d'un any, i ella hi participa amb la intenció tant d'aprendre a cuinar per a casa com per obtenir contactes a les pràctiques que posteriorment li permetessin inserir-s'hi a l'economia informal, cosa que finalment no succeeix.

Compagina els cursos amb el treball de la pizzeria esmentat anteriorment i dos ocupacions més. El primer d'ells és com a cambrera a un pub, treball al qual hi accedeix gràcies a un client de la pizzeria que li comenta que està buscant a una cambrera per les nits (compagina així el treball de dia de la pizzeria amb les nits al pub). El segon és com a cambrera a un restaurant, treball que fa de manera puntual i amb horari variable (la truquen quan hi ha feina) al qual hi accedeix perquè l'encarregada és la germana de la seva exparella. L'any vinent estudiarà per les proves d'accés a CFGS o estudiarà un curs de pastisseria a [Nom], institut on ha fet les tres accions formatives anteriors.

Comenta que en cap de les accions formatives ha obtingut cap contacte que li hagi estat d'utilitat o amb el qual mantingui relació a posteriori, i critica l'actuació en ocasions dels serveis d'ocupació, que fan una feina bàsica però en molts casos insuficients, troba a faltar un major assessorament, ja que en molts casos només donen informació als participants però no és suficient.

HE_GAnM (26 anys):

[HE_GAnM] és un jove bolivià de 26 anys que no arriba a Catalunya fins als 18 anys. Té els estudis obligatoris de Bolívia cursats. Resideix amb els seus pares a [Municipi]: la seva mare és mestressa de casa i té estudis d'administració (similars al CFGM d'Espanya), mentre que el seu pare treballa de peó a una fàbrica alimentària i té els estudis obligatoris.

En arribar a Espanya el William no es veu amb la necessitat de cercar feina urgentment ja que els seus pares tenien recursos, i, en aquest sentit, es relaxa una mica. Dos anys després d'arribar, al gimnàs on hi anava habitualment, un monitor li ofereix la possibilitat de treballar puntualment com a monitor al gimnàs impartint sessions de grup de diferents modalitats. Realitzarà aquest treball intermitentment fins l'actualitat: li solen fer contractes de dies, o màxim d'un mes, i hi va en funció de la seva disponibilitat.

L'any següent decideix preguntar a la oficina de [Municipi] per l'existència de cursos en els quals participar, que el facilitin inserir-s'hi en el mercat laboral. En aquest sentit, sempre ha intentat cercar feina pel seu compte, només ha tingut contacte amb els SLO per demanar informació sobre cursos que li facilitin la inserció laboral. Així, el 2014, s'hi apunta a un curs d'auxiliar forestal de duració d'un any, motivat perquè vol trobar un ofici i sentia curiositat pels motors, les motoserres, etc. Fa una valoració molt positiva de la dinàmica del curs i dels coneixements adquirits; al llarg del curs participa a una sessió amb un empresari del municipi que informa als participants del perfil que les empreses requereixen. Tot i això, no aconseguirà trobar feina en els propers anys, tot i cercar entregant currículums per empreses de les rodalies i per internet.

L'any 2017, encara sense haver aconseguit trobar feina, torna a l'oficina de [Municipi] per acabar apuntant-se a tres cursos diferents: vol començar a treballar d'immediat i qualsevol curs li anava bé per tal d'aconseguir-ho. Finalment és admès a un curs d'electricitat i fibra òptica, en el qual pot aprendre finalment l'ofici d'electricista, cobra 150€ al mes per la realització del curs i les dues tutores del curs, [Tutor/a1] i [Tutor/a2], l'ajudaran molt en matèria de dret laboral, contractacions, etc. A més, en sortir del curs mantindrà contacte amb alguns professors del curs, que el trucaran en alguna ocasió per saber si està disponible per treballar, però no ho estarà, ja que finalment trobarà un treball estable.

Just quan estava finalitzant el curs, un dia estava passejant el gos i es troba amb un veí que no coneixia, comencen a parlar i surt el tema de que està finalitzant el curs d'electricista. L'interlocutor comenta que té una petita empresa de reformes elèctriques i, així, acabarà fent un contracte temporal de tres mesos, que després es convertirà en un contracte indefinit i que mantindrà fins l'actualitat. Està content a la seva feina, per fi de jornada completa i amb un major sou (1400€ al mes), i amb unes condicions amb les quals es sent còmode (per exemple, viatja a altres països per tal de fer instal·lacions i li permet conèixer altres ciutats).

Considera que el més important a l'hora de cercar i trobar feina és l'actitud: saber relacionar-te amb la gent, dir clarament com ets i les teves motivacions, i exterioritzar que tens ganes de treballar.

HA1_GAnM (23 anys):

[HA1_GAnM] és natural de [Municipi] i resident a la mateixa ciutat. Els seus pares, també manresans, estan ocupats: la mare és auxiliar d'infermeria (amb els seus pertinents estudis) mentre que el pare és cambrer, amb BUP i COU cursades. Actualment està treballant els caps de setmana en el manteniment d'una piscina (treball d'estiu que ja va tenir l'any anterior), i està cercant una altra feina per obtenir majors ingressos. Resideix amb el seu pare i la seva germana, tot i que apunta que ha canviat molt de residència, d'acompanyants, etc. Així, comenta: "on em surt alguna cosa, és on vaig".

Després de finalitzar l'ESO cursa un CFGM d'Administració i Direcció d'Empreses. Després de sortir d'aquests estudis, no troba una ocupació relacionada amb aquests, i comença a realitzar diverses feines en una trajectòria bastant inestable. Entre 2015 i 2018 treballa en diverses ocasions com a ajudant de cambrer amb el seu pare, al 2015 aconsegueix un treball gràcies a un amic però a les dues setmanes per problemes personals ha de marxar (no arriba a signar el contracte ni cobra); també ho intenta com a comercial en dues ocasions (2016 i 2019) i com a cambrer i com a dependent d'una gelateria a dos municipis, respectivament, a l'estiu del 2017.

Arrel d'aquesta situació d'inestabilitat laboral va acudint durant tota la trajectòria a sessions de [espai jove], amb la intenció no de cercar una feina sinó d'obtenir orientació professional, saber què fer al món laboral. Així, participa a diverses sessions grupals amb altres joves en la mateixa situació, té un orientador que l'ajuda a modificar el seu currículum segons on l'entregui... Destaca la gran utilitat d'aquest programa a l'hora de sentir altres visions diferents a la seva, i poder així contemplar altres possibilitats i maneres de fer les coses.

El 2018 participa, a [Municipi1], a un programa de Garantia Juvenil en el qual obté dues titulacions: Dinamització d'activitats al temps lliure i Guia per itineraris en bicicleta.

Considera aquest programa com un punt d'inflexió en el qual obté un gran aprenentatge, realitza unes pràctiques remunerades molt productives a una empresa i obté contactes molt útils que podria haver aprofitat a posteriori per la seva inserció en el mercat laboral (l'empresa on fa les pràctiques, per exemple). No obstant, per motius personals (lloguer del pis) ha de tornar de Menorca, i no pot aprofitar aquests contactes que li haurien estat molt útils.

En tornar a [Municipi] d'aquest programa, més enllà de dues feines (Guia BTT i Monitor, en les quals s'hi manté només unes setmanes) no aconsegueix inserir-s'hi al mercat laboral. Així, continua com quan va tornar, amb un treball estival de manteniment a una piscina (al qual hi accedeix gràcies al seu pare) i amb feinetes informals puntuals (mudances, jardineria, etc.). Continua en la cerca d'un treball estable arrel de les titulacions obtingudes al programa de Garantia Juvenil.

Finalment, apunta que l'any següent preveu marxar a Nicaragua uns mesos, on resideix la seva parella. Apunta que, pel que s'ha informat a xarxes socials, és un país on és molt més fàcil emprendre un negoci propi (a xarxes socials està obtenint contactes i està planificant un negoci per quan hi arribi el proper any), i té en ment marxar, muntar un negoci i, si va bé, quedar-s'hi allà amb la seva parella.

HA2_GAnM (22 anys):

[HA2_GAnM] és un jove de [Municipi] de 22 anys, amb pares d'origen també de [Municipi]. Té un CFGM Dual de Gestió d'Activitats Comercials, i actualment està treballant a jornada completa a una fruiteria. Resideix amb els seus pares; el seu pare té els estudis obligatoris i varis cursos online i treballa d'electricista a un magatzem, mentre que la seva mare és graduada en medicina i treballa de cuidadora d'avis.

Després de finalitzar l'ESO intenta cursar un parell de CFGM però no els finalitza, i decideix entrar al mercat laboral. S'apunta a varies ETTs, i la majoria dels treballs que tindrà entre els 18 i els 20 anys vindran a través d'una ETT que li recomana el seu pare: aquest era conegut per l'agència, i serveix de bona referència perquè li truquin. Mitjançant aquesta agència obtindrà varies feines de setmanes o mesos; les més destacades són de caixer durant uns quatre mesos i a un magatzem durant un mes. Tots els treballs obtinguts en aquest període són treballs no qualificats.

Als 20 anys, a fi de formar-se per estabilitzar la seva trajectòria laboral, decideix apuntar-se a Garantia Juvenil per accedir a un curs de comerç. Coneix el curs gràcies a la seva mare, que veu informació al respecte a xarxes socials, i s'apunta a Garantia Juvenil per accedir-hi. El seu contacte amb els SLO es limita a la realització d'aquest curs, no ha anat a cap altra sessió d'orientació un cop finalitzat. En aquest curs de 4 mesos fa un mes de pràctiques a una empresa, i aquesta finalment no el contracta ja que decideixen contractar a un altre participant del programa. Al llarg del programa no hi ha sessions de *networking*, i l'Aitor destaca la dinàmica individual del programa, més enllà de la realització d'algun treball en grup.

Quan finalitza el curs, als 21 anys, decideix cursar un CFGM dual de Gestió d'activitats comercials. Donada la naturalesa dual d'aquests estudis (contempla treball paral·lel a la formació) es posa en contacte amb una fruiteria que coneix a un esdeveniment de l'institut (Setmana del comerç). Així, després de fer una setmana de pràctiques gratuïta, fa unes hores de treball a la fruiteria dins el marc del CFGM dual. En finalitzar les hores

acordades, l'empresa decideix contractar-lo, i continua treballant a dia d'avui, un total d'1 any i dos mesos de contracte temporal a jornada completa.

L'entrevistat preveu iniciar aquest any el CFGS de Comerç i màrqueting, que compaginarà amb el seu treball a la fruiteria.

Entre les coses més importants que hi destaca per trobar una feina destaca l'experiència, la presència, les ganes de treballar i les referències que persones conegudes puguin donar a l'empresa, com en el seu cas va succeir amb les seves primeres ocupacions a la ETT.

Annex III: Qüestionari de valoració de la guia de recomanacions

Les preguntes que es presenten a continuació busquen validar les recomanacions incloses en la guia. L'objectiu és recollir les valoracions del personal tècnic que treballa amb joves. Aquestes valoracions tenen a veure amb la pertinència o no de desenvolupar determinades recomanacions, de la viabilitat o no d'implementar determinades accions, etc. En la major part dels casos són preguntes de caràcter obert. En altres casos, es busca una resposta tancada.

1. Valoració sobre recomanacions i bones pràctiques:

1.1. Identifica les dues recomanacions que consideres més aplicables de cara a poder incloure el capital social com un recurs de cara a la inserció dels joves. Explica perquè.

| |
|---|
| Recomanació 1: _____ |
| Recomanació 2: _____ |
| Justificació: |

1.1.a. Identifica dues bones pràctiques que consideris aplicables per implementar el capital social com un recurs adreçat a joves.

| |
|----------------------------|
| Mesura o pràctica 1: _____ |
| Mesura o pràctica 2: _____ |

1.2. Identifica les dues recomanacions menys aplicables. Explica perquè.

| |
|---|
| Recomanació 1: _____ |
| Recomanació 2: _____ |
| Justificació: |

1.2.a Identifica dues bones pràctiques que consideris menys aplicables per implementar el capital social com un recurs adreçat a joves.

Mesura o pràctica 1: _____

Mesura o pràctica 2: _____

1.3. Consideres que hi ha dificultats per poder aplicar les recomanacions que es proposen a la guia? Si la resposta és afirmativa, indica breument si us plau quin tipus de dificultats són.

1.4. Identifica breument alguna recomanació o mesura específica que caldria incloure a la guia.

2. Valoracions per desenvolupar accions en favor del capital social com a recurs d'inserció laboral de joves:

Respon a les següents preguntes, tenint en compte una escala de l'1 al 10 on 1 és gens i 10 és molt.

2.1. Quant d'important és per al teu SLO la xarxa de contactes com a possible recurs d'inserció laboral dels joves?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | | | | | | | | |

2.2. Assenyala el nivell de dificultat per incloure el capital social com un recurs a desenvolupar en les accions del teu SLO.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | | | | | | | | |

2.3. Seria possible desenvolupar accions de generació de capital social amb recursos propis al teu SLO?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | | | | | | | | |

2.4. Seria possible dissenyar pràctiques formatives més flexibles i orientades a l'adquisició de contactes per part dels joves participants?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | | | | | | | | |

2.5. Assenyala el nivell de dificultat per implementar accions d'acompanyament o *mentoring* formal al teu SLO.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | | | | | | | | |

3. Valoració general de la guia de recomanacions:

3.1. Destaca aquells aspectes de les recomanacions que consideris més importants

| |
|--|
| |
|--|

3.2. Destaca aquells aspectes de les recomanacions que caldria revisar

| |
|--|
| |
|--|

3.3. Hi manca algun aspecte addicional que consideris que caldria incloure?

| |
|--|
| |
|--|